



미국 : 미 노동부, 오바마 정부의 설득자 규칙 철회 요청

미국 노동부는 기업들이 노조 활동에 어떻게 대응할 것인가에 대한 외부 컨설턴트와의 초기 접촉을 공개할 것을 요구하는 오바마 정부에서 도입된 규제인 설득자 규칙(persuader rule)을 철회하는 절차를 밟고 있다고 2017년 6월 8일 발표했다. 1959년에 제정된 노사정보보고공개법(Labor Management Reporting and Disclosure Act)에 따라, 노동자들이 조직화 노력을 하는 동안 사용자는 외부의 노사관계 컨설턴트와 이에 대하여 어떻게 대응할지를 논의하였는데, 그들이 외부 컨설턴트를 직접 고용하여 외부 컨설턴트가 직원과 직접 접촉하게 될 경우에 한하여 이를 보고하면 되었다. 이러한 상황에서 2016년 3월에 최종 통과된 오바마 정부의 규제는, 사용자가 '근로자의 대표성 또는 단체교섭권에 관한 결정에 영향'을 줄 수 있는 어떠한 '조치, 행동, 의사전달'까지도 노동부

에 보고하도록 요구한다. 하지만 텍사스 북부 고등 법원(U.S. District Court for the Northern District of Texas)은 같은 해 11월에 이 설득자 규칙에 대해 전국적인 영구 금지 명령을 내렸다. 그리고 6월 12일에 노동부는 해당 규제에 대한 일반 대중의 의견을 수렴하여 규정제정공지(Notice of Proposed Rulemaking)를 발표할 예정이다.

•출처 : The Washington Post, 2017년 6월 9일자, "In a setback for unions, Labor Department moves to revoke Obama-era 'persuader rule'." , https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2017/06/09/in-a-setback-for-unions-labor-department-moves-to-revoke-obama-era-persuader-rule/?utm_term=.a095aee6e5ec

미국 : 여성들, 학자금대출의 상당 부분을 상환하지 못하고 있어

현재 미국의 미상환 학자금대출 규모는 1조 3천억 달러이며, 이 금액 중 3분의 2가 여성이 상환해야 할 금액에 해당된다. 그러나 현재 대학교에 등록된 학생들 중에 이 여성들이 차지하는 비율은 57%에 불과하다. 이와 같은 학생대출 위기는 젊은 세대들의 발목을 잡아 결혼과 자녀출산, 그리고 주택구입을 미루도록 만들고 있다. 한 연구에서는 학자금

대출의 부담이 불균형적으로 여성에게 치우쳐 있다고 주장한다. 비영리단체인 American Association of University Women(AAUW)에 따르면, 여성은 2004년 2,230억 달러에서 현재 약 8,330억 달러의 학자금대출을 보유하고 있다, 학자금대출 규모에서 여성들이 상당한 부분을 차지하고 있는 이유는 다양하며, 때로는 그것들이 서로 연관되어 있다. 우



선 여성들이 더 많은 금액을 대출받아 등록금이 비싼 사립학교에 입학하고 있고, 또한 워킹맘이나 저소득층에게 편리할 수 있지만 고액의 학자금대출이 필요하고 경제적 지위 이동에 필요한 기술이 꼭 제공되는 것이 아닌 영리목적의 학교(profit schools)에 입학하는 경향이 높다.

•출처 : The Boston Globe, 2017년 6월 10일,

“Women hold most of the US’s student loan debt”, <http://www.bostonglobe.com/metro/2017/06/10/the-nation-student-loan-debt-mostly-held-women/KFJymrgiiMxa8BNkffEgNI/story.html?event=event25>

미국 : 볼티모어, 수도산업 일자리를 위한 청년 직업교육

볼티모어의 수도산업 직업 멘토링 프로그램(Baltimore City Water Industry Career Mentoring Program)은 볼티모어의 공공사업부(Department of Public Works)와 민간부문 고용을 위해 청년층을 교육하는 것을 목적으로 하고 있다. 고용개발부서(Employment Development)의 공무원들에 따르면, 이 프로그램은 파이프 수리에서부터 잘못된 공과금 내역서를 수정하는 일을 포괄하는 수도산업의 인력 부족 때문에 마련되었으며, 청년들은 6개월 동안 멘토링을 받고 난 후 수도산업에 근로할 기회를 갖게 된다. 18세에서 24세의 볼티모어 거주자들 중 고등학교 학위 또는 GED 소지자, 실업자, 또는 낮은 임금을 받으면서 승진의 기회가 거의 없는 근로자로 간주되는 사람들이 이 프로그램에 지원할 수 있다.

YouthWorks라고 불리는 이 프로그램은 직업 준비교육(job readiness training), 수도산업의 다양한 업무 및 직종에 대한 소개, 직업체험(job shadowing), 그리고 여름 일자리 프로그램으로서 현장실습(placement) 등을 포함한다. 이후 프로그램 참가자들은 평균 연 3만 달러의 초봉을 지급하는 전일제근로를 위한 취업면접 기회를 갖게 된다.

•출처 : The Washington Post, 2017년 6월 14일, “Baltimore training youths for jobs in the water industry”, https://www.washingtonpost.com/local/baltimore-training-youths-for-jobs-in-the-water-industry/2017/06/14/e46346c4-5055-11e7-91eb-9611861a988f_story.html?utm_term=.4ee1bf084f67

미국 : 트럼프 대통령, 견습제도 확대를 위한 행정명령에 서명

2017년 6월 15일, 도널드 트럼프 대통령은 정부가 지원하는 견습제도를 확대하고 규제를 완화하기 위한 행정명령에 서명하였다. 이번 행정명령은 상공단체, 노동조합 및 기업 등 제3자인 민간단체들이 각 산업의 견습제도 표준을 설정하는 데 훨씬 더 큰 역할을 할 수 있도록 한다. 노동부가 일련의 공통된 표준을 정하는 대신, 이들 민간단체들이 직접 표준을 작성하고 노동부의 승인을 받는 방식으로 변경된다. 또한 직업훈련 기관들로 하여금 자신들의 직업훈련 프로그램을 검토하도록 하여 비효율적인 프로그램을 중단하고 해당 예산을 견습제도 지원금으로 전환한다는 목적을 가지고 있다.

노동부 내에서는, 노동부 장관이 직접 이끄는 견습제도를 위한 태스크포스 팀이 구성될 것이다. 또한 노동부는 견습제도를 위한 지원금으로 사용할 수 있는 금액을 9천만 달러에서 2억 달러로 증액할 것이라고 발표하였다. 그러나 이 예산을 어디에서 마련할 것인지에 대해서는 구체적인 계획을 밝히지 않았다.

•출처 : Politico, 2017년 6월 16일자, "Inside Trump's EO", <http://www.politico.com/tipsheets/morning-shift/2017/06/16/inside-trumps-EO-220883>

캐나다 : 기술산업 성장을 위해 실리콘밸리의 기술산업 노동력에 주목

토론토에 위치한 MaRS라고 불리는 기술혁신 허브는 캐나다의 실리콘밸리로 성장하기를 기대하고 있다. 토론토 대학 근처에 있는 이 센터는 네 개의 타워로 구성되어 있으며, 크고 작은 기술회사에서 6,000명이 일하고 있다. 이 캠퍼스에는 약 200개의 신생회사를 비롯해 Facebook, Paypal, AirBnB과 같은 큰 회사들이 있다. MaRS에 있는 회사들은 트럼프의 이민정책 및 다른 이민을 제한하는 정치적 분위기를 피해 고숙련 이민자들이 이 지역으로 이

주하는 것을 희망하고 있다. MaRS는 캐나다의 첨단 기술 벤처가 번창할 수 있는 물리적인 공간을 조성하기 위한 목적으로 캐나다의 기술 기업들과 온타리오 정부 간 공공-민간 파트너십이다.

•출처 : The Atlantic, 2017년 5월 9일자, "Canada Wants Silicon Valley's Tech Employees", <https://www.theatlantic.com/business/archive/2017/05/canada-tech/525930/>



캐나다 : 온타리오주, 2019년까지 시간당 최저임금 15달러로 인상할 계획 발표

2017년 5월 30일, 자유당 소속인 온타리오 주지사 캐슬린 윈(Kathleen Wynne)은 시간당 최저임금을 11.40달러에서 2018년 1월 1일부터 14달러로 인상하고, 2019년 1월 1일부터는 15달러로 인상할 것이라고 발표했다. 이 발표는 노동관계법(Labour Relations Act)과 고용기준법(Employment Standards Act) 등의 주 정부 노동 관련법의 주요 개정안의 발표의 일환이다. 그녀에 따르면, 이번에 발표된 최저임금 인상 계획은 온타리오주 역사상 가장 큰 폭의 인상이며, 2019년 이후부터는 다시 현재와 같이 물가상승률에 연동될 예정이다.

이 결정은 2016년에 발표된 앨버타주의 최저시급 인상 계획에 뒤따르는 결정이다. 앨버타주는 2016년 9월, 2016년 10월 1일부터 최저임금을 12.20달러로 하고, 2017년 10월 1일부터 13.60달러로, 2018년 10월 1일부터 최저시급을 15달러로

인상한다고 발표한 바 있다. 반면 다른 주는 온타리오와 앨버타 주보다는 최저임금이 낮다. 브리티시 컬럼비아 주는 현재 10.85달러이나 올해 안으로 최저임금이 11.25달러로 인상할 예정이다. 퀘벡 주는 11.25달러이다. 최저임금이 가장 낮은 주는 서스캐처원으로 10.72달러이다. 뉴펀들랜드 래브라도 주는 현재 10.75달러이나, 2017년 10월 1일부터 11달러로 인상 예정이다. 이 외에 마니토바주와 뉴브런즈윅주가 11달러, 프린스 에드워드 아일랜드 주가 11.25달러이다.

•출처 : Toronto Star, 2017년 5월 30일자, "Ontario's minimum wage jumping to \$15 in 2019", <https://www.thestar.com/news/queenspark/2017/05/30/ontarios-1140-minimum-wage-jumps-to-14-next-year-says-premier-kathleen-wynne.html>

스웨덴 : 청소년들의 여름방학 파트타임 일자리 관련 통계

스웨덴 통계청은 최근 스웨덴 청소년들의 여름방학 파트타임 일자리 통계를 내놓았다. 이 자료에 따르면 16~18세 연령대의 스웨덴 청소년 중 절반이 작년 여름방학 기간에 파트타임으로 일을 한 것으로 나타났다. 연령이 어릴수록 이 비율은 줄어들었는데 13~15세 연령의 청소년 10명 중 1명만이 지

난 여름 파트타임으로 일한 것으로 확인되었다. 이를 합하여 13~18세 연령대 청소년 모두의 여름방학 파트타임 근로경험을 물었을 때 3분의 1 정도가 지난 여름방학 기간에 파트타임 근로경험이 있다고 밝혔다. 또한 13~18세 연령대 청소년 중 20% 정도는 여름뿐 아니라 방과후에도 일을 한 것으로 나타

났다.

•출처 : The Local, 2017년 6월 12일자, “Do Swedish teens work or laze about in

summer?”, <https://www.thelocal.se/jobs/article/do-swedish-teens-work-or-laze-about-in-summer>

스웨덴 : 사용자단체와 노조, 이민자를 위한 보조금 지급 일자리 논의

스웨덴의 3,900여 개의 엔지니어링 기업들을 대표하는 사용자단체 Teknikföretagen는 스웨덴의 노동조합 IF Metall, Kommunal, and Unionen과 이민자와 난민들을 위한 새로운 보조금 지급 일자리 제공 정책에 대한 논의를 시작했다. 이 정책은 이민자를 고용하는 기업이 노동자의 월급으로 최소 8,000크로나를 지급하고 정부 또한 8,000크로나를 기여하는 방식이다. 이는 기업들의 이민자 및 난민 고용을 촉진하려는 목적이 있다.

한편 스웨덴의 민간직업소개소(job agency) Randstad는 이 제도의 효용성에 의문을 제기했다. Randstad의 홍보담당자인 안키 엘켄(Anki Elken)은 스웨덴 내 대표기업들이 이미 난민과 같은 노동자들의 활용에 큰 관심을 가지고 있다는 점을 지

적했다. 그녀는 트럭 회사인 스카니아(Scania), 슈퍼마켓 체인 이카(ICA) 등 스웨덴 기업들이 입사를 위한 자격요건을 낮추고 Randstad에 스웨덴어가 능숙하지 않고 고등교육을 받지 않은 이민자들을 찾는 문의를 많이 하고 있다고 밝혔다. 그녀는 이미 이들을 위한 일자리는 마련되어 있지만 적합한 사람을 찾지 못하는 것이 문제라고 주장하며 난민, 이민자를 위한 추가적인 일자리 제공은 큰 의미가 없다고 밝혔다.

•출처 : Radio Sweden, 2017년 6월 21일자, “Union talks start on subsidised jobs for migrants”, <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=2054&artikel=6721832>

영국 : 고용심판소, 회사를 비방한 페이스북 게시물을 근거로 한 해고, 가혹하지만 위법 아니라고 판결

2017년 4월 28일 고용심판소는 회사의 소셜미디어 규정을 위반하여 소셜네트워크를 이용한 근로자를 해고한 것이 법률상 불공정해고

(unfair dismissal) 혹은 계약상 위법해고(wrongful dismissal)에 해당하는지 판단했다.

피고 공장의 기계기능사로 일하는 원고는 (원고



에게 영향을 줄 수 있는) 피고의 한 공장 이전계획 소식을 접한 후 자신의 페이스북에 피고를 대상으로 작성된 것으로 추정되는 ‘부적절한’ 언급(“PMSL bloody place I need to hurry up and sue them PMSL” *PMSL: pissing myself laughing)을 했다는 이유로 사내 징계절차에 회부되었다. 징계위원회는 원고에 대한 징계로 해고(summary dismissal)를 결정했고, 재심은 이를 확정하였다. 소명절차에서 원고는 그 언급이 회사를 향한 것이 아니고, 게시물을 본 이들이 피고의 모회사와 관련된 내용일 것으로 생각할지 몰랐으며, 피고회사에서 17년 동안 근무하며 한 번도 징계를 받은 사실이 없다고 항변했다. 그러나 피고는 원고가 프로필에 자신의 직업과 고용주(피고)를 분명히 밝히고 있고, 회사 내 자신이 맡고 있는 직업을 폄훼하여(dogsbody) 해당 직위의 동료 근로자들이 불쾌감을 느끼게 했고 회사의 품위를 실추했으며, 해당 게시물이 회사의 명예를 손상시킨다는 점, 그리고 이러한 원고의 행위가 회사가 새로 도입한 소셜미디어 규정에 명백히 반

하며 그에 대해 회사는 최대 해고를 포함한 징계처분이 가능함을 위 규정에 명시했다는 점을 근거로 사건의 해고가 불공정해고에 해당하지 않는다고 주장했다.

심판소는 사용자의 해고가 고용권법(Employment Rights Act 1996) 제98조 4항이 규정하는 ‘합리적 범위 내의 조치’였는지가 사건의 주요 쟁점이라고 보았다. 심판소는 이 판단이 심판소(판사)의 주관이 아닌 객관적 관점에 따라 결정돼야 하며, 일정한 근로자의 해고사유를 두고 일부 사용자는 해고를, 다른 사용자는 해고가 아닌 그보다 경미한 조치를 취할 것으로 판단되는 경우, 해고도 ‘합리적 범위 내의 조치’에 해당한다고 판시했다. 이러한 법률해석에 근거해 심판소는 사안의 해고조치가 비록 가혹하지만 합리적 범위 내에 있는 결정으로 위법하지 않다고 결론 내렸다.

•출처 : 영국 고용심판소 판결, 2017년 4월 28일자, “Plant v API Microelectronics Ltd”, Case Number: 3401454/2016

영국: 고용심판소, 구급대원의 연가 기간 중 임금에 응급구조로 인한 시간외 근로 수당 포함

2017년 5월 15일 고용심판소는 구급대원의 연가 중 지급되어야 할 임금액 산정 시 초과근로 시간에 대한 임금이 포함돼야 하는지에 대해 판단을 내렸다. East of England Ambulance Trust에서 근로하는 구급대원들(이하 ‘원고’)은 사용자가 연차휴가 기간 중 임금에서 자신들의 초과근로 부분에 대

한 임금을 위법하게 공제한 후 지급했다고 주장했다. 심판소는 사건 대상이 된 원고 시간 외 근로를 ① 근무 교대시각 종료 전 착수한 응급구조 업무를 완료하기 위해 예정된 근무 종료 시각을 넘겨 근로한 시간(shift overruns)의 경우와 ② 원고가 사전에 신청해 수행한 추가근로의 경우를 구별하여, 전자

에 대한 임금만이 유급휴가 기간 중 임금액 산정의 기초가 된다고 결정했다. 심판소는 전자의 경우 근로계약상 의무로서 원고가 임의적으로 근로수행을 중단할 수 없고, 해당 근로에 대한 임금이 연차휴가 기간 중 임금으로 지급되어야 한다는 것이 계약내용이라고 판단했다. 그러나 후자의 초과근로는 철저히 자발적으로 이루어진 것으로서, 원고는 해당 근로를 이행할 계약상 의무가 없으며, 이에 대한 임금이 휴가기간 중 지급되어야 하는지는 그것이 충분히 정기적으로 이루어진(with sufficient frequency)

근로로서 평균임금(normal remuneration)을 구성하는지 여부에 따라 결정되어야 한다고 보았다. 심판소는 이 정기성 판단은 사안의 업무의 특성, 해당 업무에 대한 사업장에서의 수요 등 개별 사건의 구체적 상황에 따라 그 법적 판단이 달라지는 사실의 문제로서 사안별로 접근해야 한다고 선언한 후, 본 사건의 자발적 초과근로 부분 임금은, 정기적으로 제공된 근로로 볼 수 없다고 결론 내렸다.

•출처 : 고용심판소 판결, 2017년 5월 25일, Case No: 3400310/2015 15 May 2017

프랑스 : 마크롱 대통령, 예산감축과 공무원 감원 계약

마크롱은 대선공약으로 5년 안에 600억 유로에 달하는 규모의 예산감축과 12만 개의 공무원 일자리 감원을 내걸었다.

600억 유로는 프랑스 총생산의 3% 수준에 달하는 높은 수치이다. 마크롱은 자신의 임기 동안 대규모 정책조정을 통해 이를 달성할 것이다. 그렇다면 600억 유로는 어떻게 마련되는 것인가? 마크롱의 긴축계획 중 핵심은 사회분야에서 250억 유로의 지출을 줄이는 것이다. 이 250억 유로 중 60%인 150억 유로는 국민의료보험 분야에서 줄인다. 나머지 100억 유로의 감축은 실업보험제도의 체계적인 개혁을 통해 이루어낼 것이다.

마크롱은 프랑스 재정적자를 총생산의 3% 이내로 제한해야 한다는 유럽연합 권고안을 적극적으로 지켜나가기로 했다. 마크롱 정부는 5만 명의 국가

공무원을 계약 갱신을 하지 않는 방식으로 감원하고, 7만 명의 지방공무원을 줄여 총 12만 개의 공공 일자리를 줄일 것이다. 그렇지만 무턱대고 모든 일자리를 비율 방식으로 줄이는 것은 아니며, 치안과 대테러 업무를 담당할 경찰과 무장경찰 공무원을 1만 명, 낙후 지역에 추가로 파견할 교사 1만 2천 명을 추가로 임용할 것이라고 밝혔다.

•출처 : 1) En marche 홈페이지 참조, <https://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme/action-publique-fonction-publique>
2) Le monde, 2017년 2월 23일, “Investissements, réduction des dépenses… Macron dévoile son programme économique”, <http://www.>



lemonde.fr/election-presidentielle-2017/article/2017/02/23/plan-d-investissements-publics-reduction-

des-depenses-macron-devoile-son-programme-economique_5084562_4854003.html

프랑스 : 마크롱 정부의 노동법전 개정, 노동의 종말인가 노동자의 종말인가 ?

노동법전 개정의 배경

마크롱 정부는 30년 넘게 이어져온 실업률 문제를 일부 프랑스 노동자의 역량 부족에서 찾고 있다. 이는 노동시장의 양극화로 나타나고 있으며, 제대로 된 직업교육 체계를 마련한다면 프랑스가 재기할 수 있을 것이라는 믿음을 가지고 있다.

마크롱 정부는 우선 시행령을 통해 노동법의 단순화를 해결하려고 한다. 하지만 그가 경제부 장관 시절부터 추진해온 일련의 정책을 빠르게 완성하기 위해서는 의회의 지지가 절대적으로 필요하다. 그만큼 마크롱표 개혁은 폭이 넓다. 대선투표 결선에서 맞붙었던 마리 르펜 역시 초강력 노동법전 개혁을 비판한 바 있었다.

일하는 자에게 더 많은 빵을

노동자들은 일하는 만큼 혜택을 누리지 못하고 있다. 그래서 마크롱 정부는 소득세 및 소득에 연동된 사회보장분담금을 줄이고자 한다.

일 시키는 자에겐 더 적은 비용을

마크롱은 기업 경쟁력에 부담을 주는 노동비용을 줄여 최저시급 노동자 1인당 기업이 부담하는

금액을 연간 1,800유로 정도 낮추고자 한다. 또한 낙후지역에서 주민을 정규직으로 뽑는 회사에겐 15,000유로의 보조금을 지원하고자 한다. 한편 중대한 사유 없는 해고의 경우에도 손해배상의 한도를 적용할 수 있도록 하고자 한다.

기업협약 확대

기업은 자유롭게 설립되었으나 노동법전에 묶여 더 이상 자유롭지 않다. 이러한 상황을 완화하기 위해, 더 많은 부분에서 기업협약이 산업별협약에 우선하도록 할 것이다. 이미 근로시간에 관해서는 지난해 법안이 통과되었다. 하지만 이것만으로는 친기업정책이라 불리기에 역부족이다. 그리하여 기업협약의 우선순위가 확대될 것이고, 기업협약이 없으면 산업별협약이 적용되고, 산업분야별 협정도 없다면 노동법전이 적용될 것이다.

- 출처 : 1) En marche 홈페이지 참조, <https://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme/action-publique-fonction-publique>
- 2) BFM, 2017년 5월 8일, “Comment Emanuel Macron réformer le droit du

travail”, <http://bfmbusiness.bfmtv.com/france/comment-emmanuel->

macron-veut-reformer-le-droit-du-travail-1157195.html

베트남: 직업병의 경고

베트남의 보건위생 전문가들은 최근 직업병에 걸리는 근로자의 비율이 점차 높아져 그 비율이 우려할 만한 수준에 도달했다며 우려를 표했다. 근로자들은 다양한 직업군에서 지속적으로 새로운 직업병 유발인자들에 노출되고 있으며 특히 호흡기 및 청각 질환에 관한 직업병이 빠른 속도로 증가하고 있는 것으로 나타났다.

최근 베트남의 57개 성(행정구역단위) 및 시(市) 단위별 근로자(약 120만 명)의 기초질병검진 결과보고서를 살펴보면, 조사 대상자의 25.6%는 호흡기 질환, 16%는 소화기 질환, 6.7%는 안과 질환, 8.3%는 관절 질환, 2.32%는 청각 질환, 3.45%는 피부 질환 그리고 4.23%는 심장 질환을 가진 것으로 조사되었다. 또한 이 가운데 유해하거나 유독한 환경에 노출되어 심각한 직업병에 걸린 환자들은 156,888명에 달했고 청각손실 64.4%, 규소중독 10.2%, 중증 기관지염 5.1%, 일산화탄소중독 3.2% 순으로 나타났으며 진폐증 및 니코틴 중독에 걸린 환자들도 일부 있는 것으로 조사되었다.

또한 보건부 산하 호찌민시 위생관리국이 섬유업 근로자 1,000명을 조사한 결과, 조사 대상자의 약 93%가 근로 이후 매우 피곤함을 느끼고 있다고 답하였고 이 가운데 47%는 전신 근육통을 호소하

였으며, 15%는 무력감을 자주 느끼고 나머지 근로자들도 허리나 관절에 문제가 있다고 응답했다. 이와 관련하여 호찌민시 위생관리국은 “근로자들은 보이지 않는 많은 직업병의 요소에 늘 노출되어 있지만 보건소나 관계당국을 통한 건강검진과 치료를 받고 있는 근로자는 전체의 약 10% 정도에 불과한 것으로 나타났다. 또한 몇 년 전까지만 해도 10~15% 수준에 머물렀던 직업병의 발병 비율이 최근에는 약 30%까지 치솟아 직업병의 발병속도가 매우 빠르게 증가하고 있다”고 말했다.

이러한 상황과 관련하여 베트남 보건부는 “관련 재정확보의 어려움으로 직업병의 예방과 검진정책을 효과적으로 시행하는 데 한계가 있다. 또한 사용자의 인식에도 문제가 많은데 근로환경에 대한 관찰 서류를 구비하거나 업무에 따라 필수적으로 해야 하는 근로자의 건강검진을 소홀히 하는 등 근로자의 안전과 위생 그리고 직업병 예방에 관한 법률 준수에 있어 많은 사용자가 진지한 자세로 임하지 않고 있다”고 꼬집었다. 국제노동조합연맹 사란 버로우(Sharan Burrow) 사무총장은 “근로자의 건강은 생계를 위한 목적과 바꿀 수 없으며, 직업병을 방관하는 것은 근로자의 가족과 사회에 큰 부담을 안겨주는 일”이라며 우려를 표했으며, 국제노동기



구(ILO)의 가이 라이더(Guy Ryder) 총장은 “직업 병의 가장 큰 문제와 위협은 근로자가 생명을 잃는 경우이다. 직업병은 근로자와 그 가족을 가난하게 만들고 사회공동체에 악영향을 끼친다. 이러한 문제의 효과적인 해결과 직업병의 치료 및 예방을 위해서는 직업병의 사후적인 치료보다는 직업병 예방을 위한 획기적이고 구체적인 모델을 확보하고 통일된 정보체계를 선형적으로 조직하는 등 국가차원의 효과적인 시스템 구축이 필요하다”고 말했다.

유해·화학물질을 다루는 직업이 증가하면서 이

러한 물질들이 근로자의 몸에 빠르게 축적되어 심각한 직업병을 발생시키고 있다. 이에 대한 예방과 검진, 적절한 치료가 이루어지지 않는다면 이는 1차적으로 근로자들의 생명을 위협하고 나아가 근로자의 가정, 사회, 경제를 위협하는 문제가 될 수 있으므로 이에 대한 종합적인 대책이 시급하다.

•출처 : 노동보훈사회부 기관지 ‘바오전신’, 2017년 5월 29일자, <http://baodansinh.vn/bao-dong-benh-nghe-nghiep-d58544.html>

베트남 : 2018년부터 외국인 근로자도 베트남 사회보험 의무 가입대상

오는 2018년 1월 1일부터 베트남 내에서 근로하는 외국인 근로자 역시 베트남 의무적 사회보험(이하 사회보험)의 가입 대상이 된다. 따라서 이들은 내년부터 해당 사회보험료를 납부해야 하며 이에 따른 사회보험 혜택을 누릴 수 있게 되었다. 현재 주무 부처인 베트남 노동보훈사회부가 이와 관련된 세부 시행규칙을 제정 중에 있다. 시행규칙에는 근로자의 질병과 출산, 직업병, 노동재해, 은퇴, 사망 등에 대한 사회보험의 세부내용과 가입 및 수령에 관한 내용이 규정될 예정이며 현재까지 발표된 주요 내용은 다음과 같다. 베트남 내 외국인 근로자의 사회보험 가입 자격은 근로계약이 1개월 이상일 것을 조건으로 하며 보험료는 베트남 근로자와 비슷한 수준으로 정해질 전망이다. 또한 베트남 내 외국인 근로자는 앞으로 매월 임금의 8%를 은

퇴 및 사망에 관한 사회보험료로 납부하고, 기업은 매월 근로자 임금의 18%에 해당하는 금액을 사회보험료로 납부하여야 하는데, 이 가운데 3%는 질병과 출산, 14%는 은퇴와 사망, 1%는 산업재해와 직업병에 관한 사회보험료로 결정되었다.

그러나 외국인 근로자들이 베트남 사회보험의 의무적 가입 대상자가 되는 경우 몇 가지 문제점이 예상되는데, 이와 관련하여 베트남 사회보험 정책국의 바딩투히엔(Bà Đình Thu Hiền) 부국장은 “사회보험료 규정 이외에는 아직까지 결정된 사항이 많지 않아 여러 가지 혼란이 예상된다. 예를 들면, 베트남 내 외국인 근로자가 자국 또는 외국에서 이미 사회보험 또는 관련 보험에 가입한 경우, 베트남 사회보험에 의무적으로 가입하게 되면 원치 않는 사회보험 중복가입에 관한 문제가 발생할 수 있다. 그

리고 사회보험료 납부기간과 수령자격에 있어 베트남 근로자들과의 형평성 및 정합성 문제가 발생할 수 있는데, 이것은 특히 은퇴연금 등에서 문제가 될 수 있다. 또한 베트남에서 근로계약 기간이 종료된 이후의 사회보험 처리에 관한 내용도 시급히 결정해야 한다”고 말했다. 이어 “사회보험과 관련된 절차적 사항도 개선이 필요하다. 예를 들면, 사회보험금 수령을 위해서는 자녀의 출생증명서, 양육증명서, 사망진단서, 가족관계증명서와 같은 서류를 제

출하여야 하는데, 외국인 근로자의 경우 이와 같은 서류구비와 제출에 많은 어려움이 따를 수밖에 없다. 따라서 베트남 내 외국인 근로자들의 편의성을 위해 관련 사항을 개선·보충할 필요가 있다”고 말했다.

•출처 : 베트남 노동보훈사회부 뉴스, 2017년 5월 23일자, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=26478>