



## EU : EU 회원국의 공휴일을 포함한 연간 유급연가 일수 28~41일

Eurofound 보고서 ‘Developments in working time 2015-2016’에 따르면, EU 회원국의 공휴일을 포함한 연간 유급연가 일수에는 큰 차이가 나타난다. 연가 일수가 가장 많은 국가는 크로아티아로 41일이며, 덴마크와 독일이 각각 39일과 37일로그 뒤를 잇고 있다. 연가 일수가 가장 적은 국가는 아일랜드, 헝가리, 에스토니아로 28일에 불과하다. EU 28개국의 평균 유급연가 일수는 33.8일(EU 15

의 경우 34.7일)이다.

- 출처 : Eurofound News, 2017년 8월 17일자, “Trend of converging working time across 28 EU Member States has stalled”, <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/trend-of-converging-working-time-across-28-eu-member-states-has-stalled>

## 미국 : 불법체류청년 추방유예제도 단계적 폐지

불법체류청년 추방유예(Deferred Action for Childhood Arrivals: DACA)제도는 이민자의 자녀로 입국한 약 80만 명의 서류 미비 이민자들이 추방되지 않도록 함과 동시에 이들이 학교에 다니고 취업할 수 있도록 하는 프로그램이다. 트럼프 정부는 향후 6개월에 걸쳐 이 프로그램을 종료할 계획이다. 이 제도를 통해서 이민자의 자녀로 입국해 미국 내 거주하고 있는 자들은 특정 요구 사항을 충족시키면 2년간의 강제퇴거 연기 조치와 함께 취업 허가를 받을 수 있었다. 이 제도는 2012년 오바마

대통령에 의해서 시작되었으나, 트럼프 정부가 이 프로그램을 종료하겠다고 언급한 이후부터 이 프로그램에 의거하여 고용된 노동자와 그들을 고용하는 회사는 구직 및 노동력 수급과 관련하여 불확실성에 직면해 왔다.

- 출처 : The LA Times, 2017년 9월 6일자, “What the DACA phaseout means for workers and employers”, <http://www.latimes.com/business/la-fi-business-daca-20170906-story.html>



### 미국 : 노스웨스턴 대학교 비정년 트랙 교수진, 대학 당국이 노동법을 위반하였다고 주장

최근 미국 중서부에 위치하고 있는 노스웨스턴 대학교(Northwestern University)의 비정년 트랙(nontenure-track) 교수진을 대표하는 신설 노동조합은 대학 당국이 노조 결성 후 첫 번째 고용계약서(first contract)에 대한 교섭을 거부함으로써 노동법을 위반했다고 비난하였다.

대학 교무처장이 교수진들에게 비정년 트랙 교수진을 대표하는 노동조합 결성 투표 결과가 최종적이 아니라고 주장하는 편지를 보낸지 7주 만에, 이 사건은 미국 노사관계위원회(National Labor Relations Board)에 고발되었다. 해당 편지가 발송

된 이후부터 대학 당국은 노조와의 협상을 일체 거부하기 시작했으며, 노조는 시카고트리뷴에 이를 알려왔다.

•출처 : Chicago Tribune, 2017년 9월 14일자, “Union says Northwestern won’t bargain, is violating labor laws”, <http://www.chicagotribune.com/business/ct-northwestern-union-labor-law-violation-0915-biz-20170914-story.html>

### 미국 : 뉴욕의 트럭운전자노조, 퇴직 조합원의 연금 수령액 대폭 삭감 승인

2017년 10월부터 뉴욕 지역 트럭운전자노조(Teamsters)의 퇴직한 조합원들의 연금 수령액은 기존에 비해 약 30%가 줄어든다. 이는 투표에 참여한 34,000여 명의 조합원이 자금난에 처해 있는 퇴직연금 기금의 고갈시기를 늦추고자 하는 계획을 승인하였기 때문에 가능하였다.

구체적으로, 9개의 뉴욕 지역 트럭운전자노조 소속으로서 30년간 근무한 퇴직자의 경우 월 수령액은 평균 5,000달러에서 3,550달러로 줄어들게 된

다. 현재 근로 중인 조합원들도 향후 급여 삭감의 적용대상이 된다.

•출처 : The New York Times, 2017년 9월 13일자, “New York Teamsters Approve Slashing Benefits to Retired Member”, <https://www.nytimes.com/reuters/2017/09/13/business/13reuters-usa-union-pensions.html>

## 미국 : 피자헛, 허리케인 어마를 피해 대피하는 직원은 징계를 받을 수 있다고 경고

허리케인 어마의 상륙경로에 위치한 한 피자헛 매장의 매니저는 근무시간에 태풍을 피해 대피했던 근로자들을 징계할 수 있다며 그들을 위협하였다. 이를 두고 SNS에서는 부끄러운 정책이라며 비난이 이어지고 있다.

잭슨빌에 위치한 한 피자헛 매장에서 직원들에게 전달하는 메모와 지침사항에 대한 사진이 트위터에 돌아다니기 시작하였다. “모든 직원들에게”로 시작하는 이 메모는, 직원들은 태풍이 오기 전 24시간 이상 대피할 수 없고 태풍이 지나간 이후 72시간 내로 반드시 복귀해야 한다는 지침을 전달하고 있다. 또한 “어떠한 이유를 막론하고 이것을 따르지 않는 행위는 무단결근(no call/no show)으

로 간주될 것이며, 태풍이 지나간 후 모든 직원은 매장의 복구와 지역 주민들을 도울 필요가 있다”고 쓰여 있다.

•출처 : The Washington Post, 2017년 9월 11일자, “A Pizza Hut told Irma-fleeing employees they could be punished for skipping shifts”, [https://www.washingtonpost.com/news/food/wp/2017/09/11/a-pizza-hut-told-irma-fleeing-employees-they-could-be-punished-for-skipping-shifts/?utm\\_term=.745170f56880](https://www.washingtonpost.com/news/food/wp/2017/09/11/a-pizza-hut-told-irma-fleeing-employees-they-could-be-punished-for-skipping-shifts/?utm_term=.745170f56880)

## 미국 : 미국 노동조합, 미 의회에 북미자유무역협정(NAFTA) 종료 촉구

미국의 노동조합들은 10월 11일에 국회의사당을 방문하여 국회의원들에게 북미자유무역협정(North America Free Trade Agreement)이 국내 노동자들의 일자리를 줄이고 국내 노동여건을 해친다며 협정을 종료하라고 요구했다. 이들 노동조합은 국내 노동이 북미자유무역협정에 의해 불공평하게 불이익을 당했다고 오랫동안 주장해 왔다. 도널드 트럼프 대통령도 이 협정에 대해 매우 비판적이었으며 이제는 재협상을 모색 중이다. 해당 협정은 1994년 캐나다, 멕시코, 미국 간에 처음 시행되어

현재까지 유지되고 있었다.

트럼프와 노동조합들 사이에 많은 부분에서 의견이 일치하지 않고 있지만, 국제무역은 양측이 공통의견을 가진 몇 안 되는 분야 중 하나이다. 양측 모두 국내 노동자의 노동여건을 향상시키는 것이 중요하며 북미자유무역협정이 위 여건을 악화시킨다는 논리에 동의하고 있기 때문이다. 노동조합들은 10월 11일 소셜미디어를 동원하여 미 의회 의원들에게 40만 건의 탄원서를 전달함으로써 위 캠페인을 이어나갔다. 이 캠페인은 미국에서 가장 큰 노



조인 AFL-CIO 이외에도 Public Citizen, Citizen's Trade Campaign 및 the Sierra Club에서 지원을 받고 있다.

•출처 : Inside Sources, 2017년 10월 11일자.

“Labor Unions Urge Lawmakers to End NAFTA”, <http://www.insidesources.com/labor-unions-urge-lawmakers-end-nafta/>

### 노르웨이 : 근로환경법 개정

2017년 7월 1일, 노르웨이의 근로환경법에 두 가지 개정이 이루어졌다. 우선 근로환경의 부당함에 대해 고발하는 내부고발자 및 비정규직에 대한 보호를 강화하는 개정이 이루어졌다. 새로이 개정된 법에 따르면, 근로자를 5인 이상의 기업은 근로자들이 근로환경에 대한 고발을 보다 안전하게 할 수 있도록 고발절차를 반드시 갖추고 이를 근로자들에게 통지해야 한다. 이 개정은 내부고발자의 비밀보장을 강화하려는 의도로 이루어졌다.

근로환경법에 추가로 개정된 내용은 근로시간 관련한 내용으로 보다 나은 일과 생활의 균형을 확보하고자 하는 목적을 가지고 있다. 근로자들은 그들

의 근무일과 근무시간을 유연하게 나누어 사용할 수 있으며 고용주의 동의하에 저녁 9시까지 일할 수 있게 되었다. 이는 특히 자녀들의 등하교를 책임지면서 동시에 전일제 근로를 하는 부모들에게 도움이 되는 법 개정이 될 것이라 예상하고 있다.

•출처 : Eurofound, 2017년 7월 14일자, “Norway: Latest working life developments - Q2 2017”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/norway-latest-working-life-developments-q2-2017>

### 독일 : 앙겔라 메르켈 총리 4선 연임 성공, 극우정당 AfD 제3당으로 의회 입성

2017년 9월 24일 독일 총선에서 앙겔라 메르켈 총리는 4선 연임에 성공하였고, 극우정당인 독일을 위한 대안(AfD)이 제3당으로 의회에 입성했다. 앞으로 독일의 정치적 상황에 변화가 나타날 것으로

보인다. 양대 정당은 역대 최저 득표율을 기록했고 (기민-기사연합, 32.9%/사민당 25.7%), 독일 의회에는 1950년대 이후 처음으로 6개 정당이 입성하게 되었다. 마르틴 슈츠가 이끄는 사민당은 기민-

기사연합과 연정을 거부하고 야당을 하겠다고 밝힌 상태라, 녹색당과 자민당(FDP)과 연정이 메르켈 총리에게 가능한 대안으로 점쳐지고 있으나, 개인성이 낮은 조합으로 전례가 거의 없다. 북부 지역에 있는 쉘레스비히홀슈타인 주에서 이런 형태가 막 시도되고 있으나 자민당과 녹색당 간의 의견 차이

가 매우 크다.

- 출처 : BBC News, 2017년 9월 25일자, “German election: Why this is a turning point”, <http://www.bbc.com/news/world-europe-41094785>

## 스웨덴 : 정부, 2018년 실업률이 5.9%로 하락할 것으로 전망

스웨덴 정부는 다가올 2018년 실업률이 5.9%로 낮아질 것이라 예상했다. 이는 올봄 내놓았던 전망치보다 0.5%p 감소한 것으로 스웨덴 정부는 이 결과를 놓고 그동안의 정책들이 효과를 발휘한 것이라 주장하고 있다. 또한 스웨덴 정부는 5.9%의 실업률이 2019~2020년까지 유지가 될 것이라 예측했다. 하지만 고용서비스센터(Arbetsförmedlingen)가 발표한 자료에 따르면, 2017년 7월 기준, 실업률은

7.3%로 나타나 스웨덴 정부의 전망이 지나치게 낙관적이라는 지적도 있다.

- 출처 : The Local, 2017년 8월 24일자, “Swedish government predicts unemployment will drop to 5.9 percent in 2017”, <https://www.thelocal.se/20170824/swedish-government-predicts-unemployment-will-drop-to-59-percent-in-2017>

## 스웨덴 : 병가 사용률 감소

스웨덴 사회보험청(Försäkringskassan)의 자료에 따르면, 스웨덴 근로자의 병가 사용률이 감소하고 있다. 이 감소 추이는 6개월 연속으로 나타나고 있으며 전년동기대비 현재 2.4% 감소한 것으로 나타났다. 2017년 7월 기준, 스웨덴에서는 1인당 연평균 10.5일의 병가를 쓰는 것으로 나타났으며 스

웨덴 정부는 이를 2020년까지 9일로 낮추는 것을 목표로 삼고 있다.

이런 감소 추이에도 불구하고, 사회보험청은 근로환경 개선을 위해 여전히 해야 할 일이 많다는 점을 강조하고 있다. 사회보험청의 건강보험 부서장, 라스 오케 브라트룬드(Lars-Åke Brattlund)는 직업



병이 높은 비율로 나타나고 있는 공공부문 내 근로자를 위해 고용주들과의 협의를 강화할 것이라 밝혔다.

•출처 : The Local, 2017년 8월 25일자, “Declining

number of sick days being taken in Sweden”, <https://www.thelocal.se/20170825/declining-number-of-sick-days-being-taken-in-sweden>

### 영국 : 고용항소심판소, 경영상 해고 협의 요건으로서 ‘사업장’ 개념과 원양선박 선원에 대한 고용심판소의 관할권 판단

2017년 6월 30일 고용항소심판소는 원양선박에서 일하는 승조원의 경영상 해고가 문제된 사건에서, 협의절차 요건으로서 “사업장” 개념과 이 문제에 대한 고용심판소 관할권에 대해 판단했다. 피고(Seahorse Maritime Limited)는 다른 회사(Sealion)가 소유·운영하는 다수의 특수선박에서 일할 승조원을 고용·공급하는 회사이다. 근로자가 탑승하는 선박 대부분은 영국 영해 바깥에 위치해 있다. 정유산업의 침체로 Sealion은 구조조정 작업에 착수했고, 피고 역시 경영상 해고를 이행했다. 그러나 이 과정에서 피고는 단체교섭권을 보유한 노동조합인 원고(Nautilus International)와 아무런 협의절차를 거치지 않았다. 원고는 이것이 노동조합 및 노동관계법(노조법, Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) 제188조 위반이라고 주장하며 피고를 고용심판소에 제소했다.

노조법 제188조 1항은 사용자가 90일 이하의 기간 안에 “한 사업장에서(at one establishment)” 20명 이상의 근로자를 해고하려고 할 경우 해고당사자 및 그로 인해 영향을 받는 근로자 대표와 협의해

야 한다고 규정한다. 피고는 선박 하나가 “한 사업장”이기 때문에 개별선박 당 해고근로자 수가 20명에 못 미치는 이 사건의 경영상 해고는 협의대상이 아니라고 주장했다. 또한 피고는 대부분의 선박이 영국 영해 바깥에 있으므로 영국 고용심판소의 관할권이 미치지 않는다고 주장했다.

고용항소심판소는 피고의 주장을 기각한 고용심판소의 판단에 (약간의 흠은 있지만 결론을 바꿀 만한) 법리 오해가 없다고 보았다. 따라서 선박을 이용해 사업을 영위하는 Sealion 입장에서는 개별 선박이 독립된 사업조직이 될 수 있으나, 인력을 공급하는 피고(Seahorse)의 관점에서는 선박 하나하나가 분리된 사업단위가 아니라는 초심 결론을 인용했다. 또한 항소심판소는 고용심판소가 노조법 제188조 사건에 대한 사법관할권을 갖는다고 판결했다. 항소심판소는 사업장이 아닌 근로자를 기준으로 삼아 관할권 판단을 시작했다. 이어 이 사건 근로자가 여러 곳을 계속 순회하며 일한다(peripatetic)기보다는, 한 장소에 배치된 선박에서 일하며 일정 주기로 본국으로 돌아온다

(international commuters)고 이해했다. 따라서 관할권 쟁점의 핵심은 근로자와 영국 간 밀접한 관련성이 있는지로 귀결되며, 피고가 근로관계를 규율하는 준거법으로 영국법을 택한 점, 근로계약 관련 사무처리가 영국에서 이루어지는 점, 해고근로자들이 영국에서 살며 근로계약상 근로의무가 영국에서 시작되고 종료되는 사실 등에 근거해 충분한 관련성이 있다고 결론 지었다.

이 판결은 원양선박 또는 해양플랜트 승조원을 공급·과건하는 회사와 해당 근로자·노동조합에 중요한 시사점을 준다. 향후 이들은 개별 선박 혹은

구조물을 회사의 독립된 사업단위로 간주할 명백한 이유가 없는 이상 선박·구조물 각각이 아닌 전체를 한 사업장으로 보아 경영상 해고 협의절차를 준비하고, 고용심판소를 통해 관련 분쟁을 해결할 것으로 보인다. 피고는 이 판결에 대해 항소법원(Court of Appeal)에 항소를 제기했으며 2018년 6월 심리가 예정되어 있다.

•출처 : Seahorse Maritime Limited v Nautilus International [2017] UKEAT 0281 16 LA (30 June 2017)

## 영국 : 고용항소심판소, 물류창고 근로자가 매장 판매직원의 비교대상 근로자 될 수 있다고 판결

2017년 8월 31일 고용항소심판소는 성별을 이유로 한 임금차별이 문제된 사건에서, 대형 슈퍼마켓 체인 아스다(Asda)의 물류창고 근로자가 매장 판매직 근로자의 비교대상 근로자가 될 수 있다고 판단해, Manchester 고용심판소의 초심 판결을 인용했다.

사건의 배경은 이렇다. 원고는 주로 여성으로 구성된 약 15,000명의 현직·전직 아스다 매장 판매직 근로자다. 이들은 남성이 대다수인 물류창고 직원과 비교해 크게는 4파운드 시급 차이가 났다. 원고는 전통적으로 매장의 판매직은 ‘여성의 일’로 인식되고 물류창고의 직무는 ‘남성의 일’로 여겨져 왔다고 지적했다. 이 사건의 임금 차이는 전자를 후자에 비해 가치가 낮은 일로 보는 관점에서 비롯된 것으로, 성별에 의한 임금차별에 해당한다고 주장했다.

평등법(The Equality Act 2010)은 차별 성립을 위한 요건으로 비교대상 근로자(comparator)가 원고와 “동일한 고용관계에 있을 것(in the same employment)”을 요구한다(이는 단일한 형태가 아니다. 같은 고용주하의 같은 사업장, 공통의 근로조건이 적용되는 같은 고용주하의 다른 사업장, 연관된 고용주(associated employer, 예: 고용주의 모회사), 서로 다른 고용주라고 하더라도 같은 사업장에서 근로하는 경우가 모두 이에 해당). 이 사건의 매장 직원과 창고 직원은 같은 고용주를 가졌지만 서로 다른 사업장에서 일하고 있었다. 피고는 매장 근로자와 물류창고 근로자의 근로조건을 관리하는 부서는 상이하며, 임금결정 방법 또한 다르다는 점을 강조했다. 따라서 이 두 집단에는 공통된 근로조건





이 적용되지 않기 때문에 들은 비교대상이 될 수 없다고 주장했다. 그러나 고용심판소와 고용항소심판소는 이러한 피고의 주장을 기각했다.

피고는 현재 고용항소심판소의 판결에 불복해 항소법원(Court of Appeal)에 항소를 제기한 상태이다. 약 7,000명의 원고가 제출한 초심의 소송가액은 이미 약 1억 파운드(한화 약 1,500억 원) 이상이 될 것으로 추산되었다. 그러나 재심에서는 원고가 약 15,000명으로 늘어나 패소 시 피고가 감당해야 할 비용이 더욱 커졌다. 노사관계 전문가들은 이 사건에서 원고가 승소할 경우 유사 소송이 줄을 이을 것으로 예상하고 있어 다른 기업형 슈퍼마켓은 물론 유사한 고용환경을 가지고 있는 기업들도 소송 결과에 촉각을 곤두세우고 있다. 다만 현재까지 고용심판소 및 항소심판소는 비교대상 근로자 쟁점에 대해서만 판단했다. 핵심 쟁점인 두 집단 근로자의 일이 임금차별금지법상 동일가치를 갖는 직무인지에 대

한 판단이 나오기까지는 앞으로 상당한 기간이 소요될 것으로 보인다.

- 출처 : 1) ASDA Stores Ltd v Brierley and Others [2016] EWCA Civ 566 (22 June 2016)
- 2) Brierley and others v Asda Stores Ltd [2016] EW Misc B27 (ET) (14 October 2016)
- 3) ASDA Stores Ltd v Brierley and Others [2017] UKEAT 0011\_17\_3108 (31 August 2017)
- 4) The Guardian, 2017년 8월 31일자, “Asda urged to drop equal pay challenge and raise shop-floor wages”, <https://www.theguardian.com/business/2017/aug/31/asda-legal-challenge-increase-pay-shop-floor-staff-equal-pay-claim>

### 프랑스 : 마크롱 정부 노동법 개혁안 발표

2017년 9월 1일 마크롱 정부가 노동시장의 유연성 확대를 목표로 하는 노동법 개혁안을 발표했다. 이번 개혁안에서 가장 중요한 5가지 내용은 다음과 같다.

- ① 산별교섭 대신 기업별 교섭을 강화하여 20인 미만 기업의 사용자 근로자들과 기업별 교섭 실시
- ② 정리해고 규제 완화(다국적 기업의 프랑스 내 사

업장의 경영실적을 바탕으로 정리해고 가능)

- ③ 부당해고 보상금 규모 축소 대신 최저 보상금제도 도입
- ④ 50인 이상 기업에 요구되는 의무 축소(근로자 대표 선임, 근로자위원회와 보건안전위원회 설립을 단일 기구로 통합)
- ⑤ 산업별로 최소사용기간과 계약 갱신 횟수 조정 가능하도록 기간제계약(CDD) 규제 완화



9월 28일부터 프랑스 헌법재판소는 이에 대해 검토할 예정이다. 프랑스 최대 노총인 CGT는 이 개혁안에 반대를 표시하며 9월 12일 파업을 예고했고, 2대 노총인 CFTD는 10월 3일 반대집회를 개최할 예정이다.

•출처 : 1) Politico, 2017년 9월 1일자, “5 key points from Macron’s big labor reform”, [http://www.politico.eu/article/macron-](http://www.politico.eu/article/macron-labor-reform-5-key-points/)

[labor-reform-5-key-points/](http://www.politico.eu/article/macron-labor-reform-5-key-points/)

2) The Guardian, 2017년 8월 31일자, “Macron government launches overhaul of France’s labour laws”, <https://www.theguardian.com/world/2017/aug/31/france-reveals-measures-to-overhaul-working-life>

## 프랑스 : 델리버루(Deliveroo)의 배달업자 보험 혜택 적용

음식배달 플랫폼인 델리버루사와 배달업자 사이의 최근 분쟁에서, 배달업자들의 배달비 인상 요구는 관철되지 못했다. 대신 델리버루사는 배달업자들에게 추가적인 보험혜택을 주기로 했다. 2017년 8월 27일, 파리를 포함한 4개의 도시에서 배달 플랫폼에 속한 자영업자들은 영국 회사가 책정한 형편없는 배달비에 저항하기 위해 식당 앞을 막아섰다. 그런데 2017년 9월 7일 델리버루사는 배달업자들에게 건강보험과 업무시간에 발생한 사고에 적용되는 보험을 도입한다고 발표했다. 이는 배달업자들의 요구사항이 아니었다.

모든 자전거 배달업자들의 첫 배달부터 적용되는 이 보험의 비용은 앞으로 델리버루사가 전적으로

부담한다. 배달업자들과 사실상의 고용관계에 있다는 주장에 반박하고 있는 델리버루사가 보험비용을 노사가 공동 부담하는 전통적인 기업보다 더 나은 혜택을 제공하는 것이다.

•출처 : Le Monde, 2017년 9월 8일자, “Accident du travail: les livreurs de Deliveroo désormais couverts par une assurance”, [http://www.lemonde.fr/economie/article/2017/09/08/les-livreurs-de-deliveroo-desormais-couverts-par-une-assurance-accident-du-travail\\_5183045\\_3234.html](http://www.lemonde.fr/economie/article/2017/09/08/les-livreurs-de-deliveroo-desormais-couverts-par-une-assurance-accident-du-travail_5183045_3234.html)



## 핀란드 : 정부, 고용상황 개선 위해 실업급여 수급자격 확대 및 온라인 구직 서비스 제공 계획

핀란드 정부는 2019년 말까지 고용률을 72%까지 높이기 위해 지속적인 노력을 기울일 것임을 밝혔다. 유하 시필라(Juha Sipilä) 핀란드 총리는 2015년 상반기 이후, 15개의 행정구역의 노동인구 중 실업자 비중이 줄고 있음에도 불구하고, 노동시장 내 산재한 여러 문제를 해결할 필요가 있다는 점을 지난 9월 연설을 통해 강조했다.

우선, 실업급여의 수급자격을 확대하는 방안을 마련했다. 최대 6개월 동안 직업교육 과정에 참여한 구직자는 실업급여 수령 대상이 되며, 구직자가 자영업을 시작한 후 4개월 동안은 실업급여를 수령할 수 있다. 실업급여 수급자격 확대를 위해 투입될 예산은 연간 1,350만 유로로 예상된다. 또한 정부는 실업자에게 제공되는 고용서비스 개선(예를 들면, 구직자와의 분기별 상담)을 위해 연간 예산에 2,500만 유로를 추가 투입할 계획이다.

이 밖에도 핀란드 노동시장 내 미스매치 문제를 해결하기 위해 예산 배정을 확대할 것임을 밝혔다. 예산 확대 외에도 핀란드 고용서비스센터는 디지털

시대로의 변화에 맞춰 이번 해 말까지 새로운 온라인 구직 서비스인 Työmarkkinatori를 도입할 계획을 발표했다.

- 출처 : 1) Helsinki Times, 2017년 9월 4일자, “Finland must continue work to improve employment situation, stress Orpo and Sipilä”, <http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15000-finland-must-continue-work-to-improve-employment-situation-stress-orpo-and-sipilae.html>
- 2) Helsinki Times, 2017년 10월 4일자, “Tinder of labour markets” to launch in Finland in late 2017, <http://www.helsinkitimes.fi/finland/finland-news/domestic/15057-tinder-of-labour-markets-to-launch-in-finland-in-late-2017.html>

## 베트남 : 35~40세 근로자 해고 크게 증가

베트남 노동관계위원회(노동조합총연맹 산하, Tổng LĐLĐ Việt Nam)의 조사에 따르면, 베트남은 최근 35~40세 사이의 근로자 해고 비율이 가파르게 증가하고 있는 것으로 나타났다. 노동관계위원

회가 64개 기업을 조사한 결과, 근로자의 평균 근속기간은 6~7년에 불과했으며, 특히 연령 35~40세의 10년 이상 근속 근로자들의 해고 비율이 크게 증가하고 있는 것을 확인했다. 노동관계위원회 레

딘짱(Lê Đình Quảng) 부위원장은 “35~40세 근로자들의 해고 비율이 높은 것은 각 기업에서 이들에 대한 조기퇴사 정책을 펴고 있기 때문인 것으로 보인다. 기존 근로자들은 젊은 신입 근로자들과 비교해 인건비와 사회보험료 부담이 높은 반면, 건강상태나 체력상태가 떨어져 업무에 대한 민첩성과 집중력이 낮기 때문에 기업은 기존 근로자를 내보내고 젊은 신입사원을 채용하기를 원한다. 특히 단순 작업이나 노동 강도가 높고, 잔업이 많은 업종일수록 이러한 현상이 심화되는 것으로 나타났는데, 이에 기업은 경영상 어려움에 따른 사정이 아니더라도 이와 같이 이유로 기존 근로자에게 합의금이나

수당을 지급하고 퇴직을 종용하고 있다”고 원인을 분석했다.

- 출처 : 1) 노동자 신문(호치민 노동조합연맹 기관지), 2017년 7월 16일자, <http://nld.com.vn/cong-doan/tong-ldld-viet-nam-len-tieng-viec-sa-thai-cong-nhan-o-tuoi-35-40-20170716084213397.htm>
- 2) 노동자 신문(호치민 노동조합연맹 기관지), 2017년 9월 3일자, <http://nld.com.vn/cong-doan/dang-khoe-da-huu-20170903090939767.htm>

## 베트남 : 2018년 최저임금 6.5% 인상 확정

지난 2017년 8월 7일 베트남 국가임금위원회(임금위)는 2018년도 지역별 최저임금을 확정, 발표했다. 참고로 베트남은 산업화 정도와 경제적 여건을 고려하여 지역을 4개로 나누고 최저임금을 차등 설정하고 있다. 임금위 위원장인 조안머우지엠펜(Doãn Mậu Diệp) 노동보훈사회부 차관을 비롯한 14명의 위원들은 이날 최저임금 최종 확정안을 발표하며 그동안의 임금위 회의 경과도 함께 보고하였다. 지금까지 임금위는 최저임금의 조율을 위해 세 차례의 전체회의를 거쳤는데 2차 회의 때까지 근로자 대표는 8%, 사용자 대표는 5%의 최저임금 인상안을 제시하였으며 최종적으로 6.5%의 인상이 확정되었다.

### <2018년 베트남 지역별 최저임금>

(단위 : VND/월)

구분	2017년 최저임금	2018년 최저임금(증가액)
1 지역	3,700,000	3,980,000(230,000)
2 지역	3,320,000	3,530,000(210,000)
3 지역	2,900,000	3,090,000(190,000)
4 지역	2,580,000	2,760,000(180,000)

- 출처 : 베트남 익스프레스, 2017년 8월 7일자, <https://vnexpress.net/tin-tuc/thoi-su/luong-toi-thieu-vung-nam-2018-tang-6-5-3623565.html>



## 베트남 : 전체 근로자의 약 3분의 2가 노동관계법의 보호를 받지 못하고 있어

현재 베트남 전체 근로자(5천4백만 명)의 약 3분의 2 정도가 노동관계법 보호의 사각지대에 놓여 있는, 이른바 ‘비(非)제도권 노동인력(Lao động phi chính thức)’인 것으로 조사되었다. 이것은 노동계약 없이 근로(일일용역 또는 소규모 영세사업장 근로자)하거나, 의료보험이나 사회보험의 혜택을 받지 못하거나 정기적인 임금을 받지 못하는 노동자를 의미한다. 이러한 비제도권 노동인력은 노동관계법상 노동자로서의 보호나 혜택을 받지 못할 뿐만 아니라 세금징수도 불가능해 베트남 정부는 노동자들의 권익 증진과 국가의 경제성장촉진을 위해 이들을 제도권으로 진입시키려는 노력을 기울이고 있다.

베트남 노동보훈사회부 산하의 직업훈련국 쩌엥아잉중(Trương Anh Dũng) 부국장 및 재정경제연구원의 응웬각장(Nguyễn Khắc Giang) 연구원 등은 “비제도권 근로자들을 제도권으로 진입시키기 위해서는 사용자가 근로자와 법 규정에 부합한 근

로계약을 맺고 사회보험이나 의료보험에 가입하도록 하여야 한다. 특히 농림어업 분야의 개인 사용자들이 기업 또는 법인 설립을 통해 근로자를 고용하게 하여 위와 같은 문제를 해결하게끔 하여야 하지만 세금 및 사회보험료 납부로 인한 비용증가와 인건비 상승 등을 이유로 위와 같은 변화를 꺼려하고 있다. 따라서 위의 정책을 실행하는 사업체나 개인에게는 세제혜택을 비롯한 각종 정책적 혜택을 주어야 한다”고 의견을 모았다. 이러한 취지로 ILO는 베트남 노동자들의 제도권 전환 사업을 지원하는 ‘Formalisation Project’를 진행하고 있다.

•출처 : 호찌민시 노동조합연맹 기관지 노동자신문, 2017년 10월 4일자, <http://nld.com.vn/cong-doan/lao-dong-phi-chinh-thuc-chua-duoc-bao-ve-20171004105215906.htm>