



EU : Eurostat regional year book 2017 발간

Eurostat는 EU 회원국과 EFTA 및 후보국의 통계 자료를 12개 주제(지역정책과 유럽연합집행위원회 우선사항, 인구, 보건의료, 교육훈련, 노동시장, 경제, 기업 통계, 연구 및 혁신, 디지털경제와 사회, 관광, 교통, 농업)로 나누어 세부적으로 소개하는 Eurostat regional yearbook 2017을 발간했다.

먼저 인구 관련 통계를 살펴보면, 2015년 EU 28개 회원국에서 태어난 사람의 평균 수명은 80.6세이며 2015년 EU 28개 회원국의 순이민자(Net migration) 수는 190만 명으로 1961년 자료수집 이래 최고 수치를 기록했다. 2015년 순이민자 수가 가장 많은 국가는 난민과 망명자들의 유입이 많았던 독일로 2015년 독일로 이주한 사람들은 약 120만 명에 이른다. 출산율의 하락과 더불어 여성들의 출산연령이 낮아지고 있는데, 2015년 EU 28개 회원국 여성의 평균 출산연령은 30.5세를 기록했고, 국가별로는 스페인이 31.9세로 가장 높다. 지역(NUT-level 2)별로 살펴보면 도시지역의 평균연령이 높는데, 영국 서부 런던지역이 33.5세로 가장 높았다.

노동시장 관련 통계를 살펴보면, EU 28개 회원국의 20~64세 인구의 고용률은 2008년 70.3%로 최고치를 기록한 이후, 2009~2013년 기간에는 경제위기의 여파로 고용이 줄고 실업이 늘어 고용률이 감소했다가 2013년 말 이후 회복되기 시작해서 2016년에는 71.7%를 기록하면서 경제위기 전 최고치를 경신했다. 2016년 고용률이 가장 높은 지역(NUT-level 2)은 핀란드 올란드 지역으로 20~64

세 연령의 고용률이 86.2%를 기록했고, 스웨덴 수도인 스톡홀름 지역과 영국의 버크셔, 버킹엄셔, 옥스포드셔 지역이 83.4%로 2위, 3위를 차지했다. 고용률이 낮은 곳은 국가부채 위기를 겪었던 국가인 그리스, 스페인, 이탈리아로 나타났다. 2016년 EU 28개 회원국의 55~64세 고용률은 55.3%로 장년층의 고용률은 경제위기에도 불구하고 2002년부터 지속적으로 상승했다. 지역별로 보면 독일과 스웨덴의 장년 고용률이 높게 나타났으며, 특히 스웨덴의 경우 전체 8개 지역(NUT level 2)에서 고용률이 72.9~77.8%로 높게 나타났다. 반면 그리스, 크로아티아, 룩셈부르크, 몰타, 슬로베니아에서는 전 지역에서 장년 고용률이 50% 미만을 기록했다. 20~64세 연령층에서 자영업자가 차지하는 비율은 국가 내에서도 지역별로 크게 차이가 있는데, 루마니아의 경우 수도지역 대비 다른 지역의 자영업자 비율이 높게 나타났다. 터키, 헝가리, 폴란드, 프랑스, 영국에서 지역별 차이가 크게 나타났다. 그리스에서는 수도를 제외한 모든 지역(NUT level 2)에서 자영업자 비율이 30%가 넘었다. EU 28개 회원국에서 주당 평균 근로시간은 2008년 37.8시간에서 2016년 37.1시간으로 지속적으로 줄어들었다. 풀타임 근로자의 주당 평균 근로시간은 2008년 41.7시간에서 2016년 41.4시간으로 감소했다. EU 28개 회원국 중 네덜란드의 주당 평균 근로시간은 30.3시간으로 가장 짧고, 그리스가 42.3시간으로 가장 길다. EU 28개 회원국의 실업률은 2008년 7%에서 경제위기를 거치면서 2013년 10.9%



까지 상승했다가 2014년부터 3년 연속 하락하여 2016년에는 8.5%를 기록했다. 영국, 독일, 체코, 몰타의 실업률은 5% 미만이었으며, 스페인, 키프로스, 이탈리아, 포르투갈, 크로아티아, 프랑스의 실업률은 10%를 초과했다. 2016년 EU 28개 회원국에서 전체 실업자 중 12개월 이상 실업상태인 사람의 비율인 장기실업자 비율은 46.9%로, 국가별로는 스웨덴(19.2%), 덴마크(22.3%), 핀란드(25.9%)와 영국(27.2%)에서 낮은 수치를 기록했다.

•출처 : 1) Eurostat, News Release, 2017년 9월 14

일자, “Eurostat regional yearbook 2017, How is my region doing within the European Union?”, <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-books/-/KS-HA-17-001>

2) Eurostat regional yearbook, 2017 edition, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/8222062/KS-HA-17-001-EN-N.pdf/eaeb7fa0c80-45af-ab41-0f806c433763>

EU : 단기 중소기업 근로자 교환제도(MobiliseSME) 시범운영

EU는 2016년 11월부터 시범운영한 Mobilise SME라는 중소기업 근로자 교환제도에 기반을 둔 근로자 이동제도를 2021년 사업에 포함시키는 방안을 검토하고 있다. 제도에 참여하는 사용자, 근로자, 송출국과 유입국이 모두 만족하는 구체적인 방안이 마련되어야 한다.

학생들을 위한 다양한 에라스무스 프로그램의 성공에 고무되어, EU 고용국은 중소기업을 대상으로 한 유사한 제도를 도입하여 EU 회원국 내에서 기업들이 단기간 근로자를 교환할 수 있는 제도를 마련하고자 하였다. 2016년 11월부터 시범운영된 제도에 대한 평가는 전반적으로 긍정적이다. 이 제도는 중소기업 근로자들과 자영업들이 다른 EU 회원국

의 동일 산업 내 기업을 방문할 수 있는 기회를 제공했다. 시범기간 동안 동유럽 국가의 근로자들이 서유럽 및 북유럽 국가들을 방문하고자 하는 경향이 나타났다. 그러나 제도의 목적은 단순한 교육훈련 및 학습이며, 근로자 이주의 매개체로 활용되는 것은 아니다.

•출처 : Euractiv, 2017년 9월 29일자, “An EU-wide mobility scheme for employees from SMEs taking shape”, <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/an-eu-wide-mobility-scheme-for-employees-from-smes-taking-shape/>

ILO : 2017년 세계 고용과 사회 전망 보고서 발간

ILO는 2017년 세계 고용과 사회 전망 보고서(World Employment and Social Outlook 2017)를 발간했다. 이번 보고서는 민간부문 기업이 세계화와 국가별 상황 변화에 어떻게 대응하는지를 살피고 있는데, 특히 자본구조, 혁신, 무역과 글로벌 공급사슬(GSC)을 포함해서 인적자원과 재원을 관리하고 조직하는 다양한 기업 전략들 간의 관계를 평가한다.

보고서에 따르면 혁신은 지속적인 성장과 발전의 동력이자 기업 경쟁력의 주요 원천이다. 기존 연구를 통해서 장기적으로 기술발전으로 인해 사라지는 일자리보다 더 많은 일자리가 창출된다는 사실이 알려져 있으나, 최근 일부 국가(전환경제, 중동, 북아프리아)의 혁신적이지 못한 저기술 기업에서 상당한 일자리가 사라지면서 제조업 저숙련 노동자의 일자리 손실 위험이 부각되고 있어, 해당 노동자들은 기술 발전의 속도와 규모에 위협을 느끼고 있다. 그러나 보고서에 따르면 혁신적인 기업은 더 많은 일자리를 창출하고 더 많은 근로자(특히 숙련 노동자와 여성)를 고용하며, 생산성도 더 높은 것으로 나타났다.

혁신으로 창출되는 일자리의 질에 대해서 우려가 있다. 혁신으로 인한 노동시장 편익과 사회적 편익이 공평하게 분배되지 않는다는 것은 사실이

다. 몇몇 경우 혁신으로 비정규직(특히 여성) 고용이 늘어났는데, 예를 들면 제품과 프로세스를 혁신하는 기업에서는 그렇지 않은 기업보다 비정규직을 75% 이상 더 고용하는 경향이 있다. 이에 대해서 혁신을 시도하는 기업은 유연성이 더 필요하다고 주장이 있는 반면, 이들 근로자에 대한 사회보장, 산업안전보건, 교육훈련 등의 측면에서 일자리의 질에 대한 우려가 제기된다. 근로관계의 안전성이 낮은 경우 소득 불평등에 영향을 미칠 수 있고, 비정규직 근로자들에게는 교육훈련이 거의 이루어지지 않는다. 이는 근로자들이 숙련을 향상시키지 못하게 할 뿐 아니라, 장기적으로는 혁신에도 영향을 미치게 된다.

- 출처 : 1) ILO News, 2017년 10월 9일자, “World Employment and Social Outlook 2017: Sustainable enterprises and jobs - Formal enterprises and decent work”
- 2) ILO News, 2017년 10월 20일자, “Innovative firms are more competitive and create more jobs”, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_584358/lang--en/index.htm



미국 : 2007~2016년 사이에 고졸자 일자리 130만 개 사라져

2007년 5월부터 2016년 5월 사이에 미국의 일자리는 600만 개가 늘어났다. 그 기간 동안 고등학교 졸업 또는 이와 동등한 자격을 요구하는 일자리는 130만 개가 사라졌다. 이는 2007~2009년 경제 위기 동안 제조업과 건설업에서 일자리가 감소했기 때문이다. 학위를 요구하지 않는 일자리는 200만 개 늘어났다. 이에 해당하는 일자리는 소매 판매원, 계산원, 경비, 대부분의 음식 준비 관련 직업이 포함된다. 학사 또는 석사학위가 요구되는 일자리는 400만 개가 늘어났다. 고등학교 졸업보다 높은 학력을 요구하는 일자리 중에서는 '전문대학 교육 이수, 학위 없음' 학력의 경우에만 일자리 수가 줄어들었다.

- 출처 : Bureau of Labor Statistics, The Economics Daily, 2017년 10월 5일자, "Occupations typically requiring high school for entry

<노동시장 진입 시 요구되는 학력 수준(2007. 5 ~ 2016. 5)>

학력 수준	일자리 수 변화
전체 일자리	6,045,790
학사학위 및 석사학위	4,014,680
공식 학위 필요 없음	1,991,220
고등학교 과정 자격증	655,010
전문학사	450,580
박사학위 및 전문 자격	450,340
전문대학 교육 이수, 학위 없음	-224,280
고등학교 졸업 및 이에 준하는 자격	-1,291,780

lost 1.3 million jobs, May 2007 - 16", <https://www.bls.gov/opub/teed/2017/occupations-typically-requiring-high-school-for-entry-lost-1-3-million-jobs-may-2007-16.htm>

미국 : 미식축구팀 댈러스 카우보이스의 구단주에게 국가 제창 시 기립을 거부하는 선수들을 벤치로 보낼 권리가 있는가

2017년 10월 8일, 미식축구팀 댈러스 카우보이스(Dallas Cowboys)의 구단주인 제리 존스(Jerry Jones)는 경기 전 국가 제창 시에 서 있기를 거부하는 미식축구 선수들을 벤치로 보낼 것이라고 밝혔다. 그다음 날 도널드 트럼프 대통령은 이에 대해 지지를 표했다. 그는 "댈러스 카우보이스의 구단주

인 제리 존스가 우리 국기를 경멸하는 선수들을 벤치로 보내는 것에 큰 경의를 표한다. 국가 제창 시에 서 있든지 경기 내내 앉아 있든지를 선택하라!" 라고 트위터에 올렸다.

하지만 존스 또는 다른 미식축구의 구단주들이 그 애국가에 항의하는 선수를 벤치로 보낼 권리

가 있는지에 대한 논란은 끊이지 않고 있다. 특히 나 위와 같은 결정이 전미미식축구리그(National Football League)의 단체협약에 위배되는지 또는 선수가 경기에 출전할 권리에 위배되는지에 대한 논쟁이 이 논란의 핵심이 되고 있다.

•출처 : ABC News, 2017년 10월 10일자, “Is it legal for Jerry Jones to bench players who don't stand?”, <http://abcnews.go.com/Sports/legal-jerry-jones-bench-players-stand/story?id=50398446>

미국 : 트럼프 정부, 복지프로그램에 영향을 주는 행정명령을 검토 중인 것으로 알려져

트럼프 정부의 관료들은 연방공무원들에게 미국 복지시스템의 전면적인 변화를 가져오도록 하는 노력의 일환으로 저소득층 지원 프로그램을 검토하도록 지시하는 행정명령에 대해 심사숙고하고 있다.

두 명의 현 정부 관료에 따르면, 백악관은 동 행정명령에 대한 의견을 수렴하기 위해서 지난주 행정명령 초안을 연방공무원들에게 배포하였다. 이 행정명령 초안은 연방공무원들에게 기존의 규제들을 검토하고 보편적인 복지원리(broad welfare

principles)를 따르는 새로운 방안을 제안할 것을 요구하고 있다.

•출처 : POLITICO, 2017년 10월 2일자, “Trump administration weighing executive order on welfare”, <http://www.politico.com/story/2017/10/02/trump-white-house-welfare-low-income-executive-order-243376>

미국 : 노동통계국(BLS), 2016~2026년 고용전망 발표

미국 노동통계국(BLS)은 2016년부터 2026년까지 고용이 1,150만 명 증가하여 2016년 1억 5,610명에서 2026년 1억 6,760명으로 증가할 것이라고 전망했다. 연 증가율은 약 0.7%로 2007~2009년 경제위기로 인해 2006~2016년 0.6%를 기록한 고용증가율을 상회하는 수치이다. 고령화로 인

해 보건의료서비스 수요가 지속적으로 늘어나면서 2026년까지 보건의료산업과 관련 직종에서 신규 일자리가 많이 늘어날 것으로 예상된다. 노동민구가 고령화되고 더 다양화되면서 증가세는 둔화될 것이다. 2016년부터 2026년까지 10년간 전반적인 경제활동참가율은 감소할 것으로 전망된다.



<2016~2026년 고용이 가장 크게 증가할 것으로 예상되는 직업>

순위	직업	예상 증가율 (2016~2026)(%)	2016년 중위연봉(달러)	순위	직업	예상 증가율 (2016~2026)(%)	2016년 중위연봉(달러)
1	태양광 패널설치 기술자	105	39,240	11	자전거 수리공	29	27,630
2	풍력터빈 서비스 기술자	96	52,260	12	임상보조사	29	31,540
3	가정 간병 도우미	47	22,600	13	물리치료 도우미	29	25,680
4	개인 돌봄 도우미	37	21,920	14	작업치료 보조인력	29	59,010
5	의사보조인력	37	101,480	15	정보보안 분석가	28	92,600
6	임상전문 간호사	36	100,910	16	유전학 상담전문가	28	74,120
7	통계학자	33	80,500	17	오퍼레이션 리서치 분석가	27	79,200
8	물리치료 보조인력	31	56,610	18	삼림감독 및 예방 전문가	27	36,230
9	소프트웨어 개발자	30	100,080	19	보건교사, 중등과정	26	99,360
10	수학자	29	105,810	20	유정탐 조작용	26	48,130

•출처 : 1) Bureau of Labor Statistics, News Release, “EMPLOYMENT PROJECTIONS — 2016-26”, <https://www.bls.gov/news.release/pdf/ecopro.pdf>

2) Bureau of Labor Statistics, “Occupational Outlook Handbook”, <https://www.bls.gov/ooh/>

독일 : 금속노조(IG Metall), 임금교섭에서 근로시간 단축과 임금 6% 인상 요구

독일 최대 노조인 금속노조(IG Metall)는 2018년 임금교섭에서 금속산업과 화학산업의 390만 명의 근로자들의 더 나은 일과 생활의 균형을 위해 근로시간 단축(교대근무자와 아이나 가족 돌봄을 위해 필요한 경우 주당 35시간에서 28시간으로의 근로시간 단축과 2년 이후 전일제 근로로 복귀할 수 있는 권리)과 임금 6% 인상을 요구할 것이라고 밝혔다. 이러한 요구는 유럽의 최대 경제국인 독일의 경

제성장률이 2017년 약 2%에 이를 것이라는 전망에 대한 자신감을 드러내는 것으로, 노조에서는 근로자들도 경제성장의 적절한 몫을 나눠 가져야 한다는 입장이다.

•출처 : Independent, 2017년 10월 10일자, “Germany’s largest trade union pushes for shorter working hours for 3.9 million workers”, <http://www.independent>.

co.uk/news/business/news/germany-working-hours-trade-unions-push-

better-pay-workers-a7992906.html

스웨덴 : 노사단체, 장기 실업자와 이민자를 위한 새로운 일자리 개발에 대해 협의

2015년 이후 이민자 수가 급격히 증가하면서 이민자들의 노동시장 진입을 위한 정책개발의 필요성을 강조하는 이들 역시 늘어났다. 따라서 사용자단체와 노조들은 2017년 10월 6일 이민자들과 장기실업자들의 노동시장 진입을 돕는 정책개발을 위한 논의를 위해 만남을 가졌다. 특히 지난 6월부터 논의되어 온 이민자 및 장기실업자를 위한 새로운 급여체계와 일자리 개발에 대한 내용을 협의하기 위한 자리였다.

사용자단체는 기업이 월급 중 8,000크로나를, 정부가 나머지 8,000크로나를 제공하는 “getting started jobs”라는 새로운 일자리를 만드는 안을 제안했다. 한편 노조들은 일자리 창출뿐 아니라 직업

훈련이 기반이 된 정책의 필요성을 강조했다. 단순 일자리 제공을 통해 단기적인 효과를 기대할 수는 있으나 이들을 장기적으로 노동시장에서 활동할 수 있게 하기 위해서는 특정 기술, 능력 확보가 중요하다는 점을 주장했다.

•출처 : Sverigesradio, 2017년 10월 6일자, “Union negotiations could create job system for immigrants and unemployed”, <http://sverigesradio.se/sida/gruppsida.aspx?programid=2054&grupp=3576&artikel=6792987>

스웨덴 : 노조 조합비에 대한 세금우대제도 재도입 추진

스웨덴의 노조 조직률은 국제적 기준으로는 높은 편이지만, 스웨덴 내에서는 역사적으로 최하수준을 기록하고 있다. 지난 10년간 스웨덴의 노조 조직률은 77%에서 69%로 8%포인트 감소했는데, 특히 블루칼라 근로자들의 조직률 감소가 두드러지게 나타나고 있다. 이는 2007년 중도우파 정부에서 도입

한 조합비에 대한 세금우대 폐지와 실업보험료 인상으로 인한 것으로, 현 정부는 2018년 예산안에 조합비에 대한 세금우대제도를 다시 도입할 것을 제안하고 나섰다.

•출처 : Eurofound, “Sweden: Latest working life developments - Q3 2017”, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/working-life-developments-in-sweden-q3-2017>



eurofound.europa.eu/observatories/
eurwork/articles/sweden-latest-

working-life-developments-q3-2017

스페인 : 보험사 AXA, 근로시간 이외에 연락받지 않을 권리 인정

2017년 7월, 보험사인 AXA 사용자 대표와 노조는 신규 기업별 단체협약을 체결했다. 이 단체협약은 2020년까지 유효하며, 근로시간 이외에 회사 전화를 꺼둘 수 있는 권리 또는 업무 관련 전화를 받지 않아도 되는 권리가 포함되어 있다. 즉 AXA의 근로자들은 정상 근로시간 외에는 업무 관련 이메일 또는 연락을 받지 않아도 된다. AXA는 스페인 최초로 연락받지 않을 권리를 인정한 기업이 되었다. 2017년 AXA 인적자원부서가 발표한 자료에 따르면, 이러한 혁신적인 제도를 도입한 것은 더 나은 근무환경을 조성하기 위한 것으로, 근로자의 근로장소와 근로시간의 경계가 사라지고 있어서 근로

자의 개인적인 생활에 지장을 줄 수 있는 복잡한 상황이 대두되고 있다고 설명했다. 이런 이유로 신규 단체협약에서는 ‘불가항력적인 경우나 예외적인 상황’을 예외로 근로시간 외에는 업무관련 이메일과 연락받지 않을 권리를 인정한 것이다.

•출처 : Eurofound, Eurwork Article, 2017년 10월 9일자, “Spain: AXA recognises workers’ right to turn phones off out of working hours”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/spain-axa-recognises-workers-right-to-turn-phones-off-out-of-working-hours>

영국 : 북아일랜드, 내부고발 근로자 보호법령 개정

북아일랜드(Northern Ireland)는 2017년 10월 1일 「고용법 일부 규정 시행을 위한 규칙」을 통해 기존 내부고발자 보호법령을 개정했다. 주요 내용은 다음과 같다.

먼저 내부정보 공개(disclosure of information)가 이 법령이 보호하는 내부고발(qualifying

disclosure)이 되기 위한 주관적 요건으로 ‘신의성실(in good faith)’이 삭제되고, ‘공공이익(in the public interest)’이 도입되었다. 또한 동료 노무제공자(worker)나 사용자의 대리인(agent)이 내부정보 공개를 이유로 고발자에게 불이익 처분(detriment)을 내린 경우, 사용자가 책임(vicarious liability)을

부담하는 규정을 신설했다. 다만 사용자는 이러한 행위를 예방할 수 있는 모든 합리적 조치를 취했다는 것을 증명하는 경우에 한해 면책된다. 내부고발자의 인적 범위 또한 확대되었다. 개정 이전에는 노무제공자만이 내부고발자가 될 수 있었다. 그러나 개정 이후 인가된 교육 또는 훈련 중인 간호실습생(student nurses)과 조산실습생(student midwives)도 내부정보 공개 시 이 법령에 의해 보호받을 수 있게 되었다. 이 인적 범위와 관련해 주무장관은 부령(order)을 통해 내부고발자로서 보호되는 노무제공자의 범주를 조정할 수 있는 권한을 위임받았다.

북아일랜드는 잉글랜드, 웨일스, 스코틀랜드와 함께 영국(The United Kingdom)을 구성한다. 그러나 후3자로 구성된 Great Britain에는 속하지 않으며 노동법을 포함한 많은 법 영역에서 독자적 법령 체계를 갖추고 있다. 예를 들어 우리 근로기준법과 유사한 기능을 수행하는 Employment Rights Act 1996은 Great Britain에만 적용되며(스코틀랜드의 경우 일부 규정 적용제외), 북아일랜드에서는 The

Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996이 위 법률과 유사한 역할을 수행한다. 지금까지 북아일랜드는 고유한 내부고발자 보호법제를 유지하고 있었으나, 이 개정을 통해 공통된 요건을 일부 수용했다. 한 예가 ‘공공이익’ 요건이다. 영국 항소법원(The Court of Appeal)은 최근 한 사건에서 Employment Rights Act 1996 제43B조 1항의 ‘공공이익’의 개념에 대해 판시했다. 노동 전문 법률가들은 이 판례가 기존 법리에 비해 다소 엄격한 기준을 정립했다고 평가한다. 이러한 판례 변화와 관련해, 향후 북아일랜드 고용심판소·법원이 이 쟁점에 대해 어떤 입장을 택할지 관심이 모이고 있다.

- 출처 : 1) The Employment Act(Northern Ireland) 2016(Commencement No. 1) Order(Northern Ireland) 2017
- 2) The Employment Act(Northern Ireland) 2016
- 3) The Employment Rights(Northern Ireland) Order 1996

영국 : 런던 시, 우버 택시운송사업면허 갱신 거부

2017년 9월 22일 런던교통국(Transport for London)은 9월 30일로 만료된 런던 우버(Uber London Limited)의 택시운송사업면허(private hire operator licence)를 갱신하지 않을 것이라고 발표했다. 이유는 안전이었다. 교통국은 승객안전에 대한 우버의 정책과 행동이 교통국이 설정한 기준에

미치지 못한다고 결정했다. 이와 관련된 일련의 사건들이 당국의 주의를 끌었고, 충분한 안전·보안 확보에 부적합한 우버의 정책들이 원인으로 지목되었다. 우버운전자(partner)의 중범죄경력 보고에 대한 정책, 의료진단서 제출 방식, 정부가 발급하는 범죄경력 조회 기록 제출 정책, 우버의 특정 소프트웨어



사용 안내 방침이 그 예로 열거되었다. 관련 법률은 운송사업면허에 대한 런던교통국 결정에 대한 불복 절차를 마련하고 있으며, 이 절차가 진행될 경우 모든 구제수단이 종료될 때까지 해당 사업자는 사업을 계속할 수 있다고 규정하고 있다.

런던교통국의 발표가 있고 3일 후 우버의 신임 최고경영책임자(Dara Khosrowshahi)는 공개서한을 통해 우버의 실책을 시인했다. 이어 그는 10월 초 런던교통국 책임자와 긴급회동을 가졌다. 즉각적 변화를 이끌어내지는 못했으나 양측 모두 이 대화가 '건설적'이었다고 평가했다. 한편 우버는 소송을 통한 법적 불복절차도 개시했으며 현재 이 사건은 치안법원(Westminster Magistrates' Court in London)에 계류된 상태다. 관계자는 모든 절차가 완료되기까지 짧게는 몇 달에서 길게는 몇 년의 기간이 소요될 것으로 예상하고 있다.

한편 우버는 현재 소속 운전사의 법적 지위에 관한 소송 또한 진행 중에 있다. 지난 9월 27일과 28일 고용항소심판소에서 심리가 이루어진 이 소송은, 우버 기사를 노무제공자(worker)로 판단한 고용심판소 판결에 우버가 불복해 이루어진 항소심이다. 우버 운전자 입장에서 이 소송과 면허갱신 거절에 대한 불복소송은 긴밀히 연결되어 있다. 이들이 노무제공자로 인정되면 국가최저임금, 유급휴가 중 임금, 주휴일·휴게 등의 권리를 보장받게 된다. 그런데 만약 우버가 면허갱신 거절 소송에서 패소해 사업을 중단하게 되면, 기사들은 노무제공계약을 종료하면서 그간 (최저임금 기준으로) 과소지급된 체불임금과 미사용 휴가로 추가된 임금을 우버에 청구할 수 있기 때문이다. 그러나 자영업자로 판

단될 경우 당사계약인 우버의 파트너계약이 예정한 일정한 보상을 받는 데 그치며 노동관계법령의 보호는 받지 못한다.

우버는 '긱 경제(gig economy)'를 이끌어 온 대표적인 기업 중 하나다. 위 두 소송은 최신기술이 만들어 낸 고용·사업 형태와 노동법·행정법 영역의 전통적 규제가 정면으로 충돌한 분쟁이라는 점에서 상징성이 있다. 각 소송의 판결이 이후 긱 경제에 상당한 영향을 줄 수 있다는 점에서, 영국의 사법기관이 이 문제를 어떻게 해결할지 많은 관심이 집중되고 있다.

- 출처 : 1) Transport for London, 2017년 9월 22일자, "Licensing decision on Uber London Limited", <https://tfl.gov.uk/info-for/media/press-releases/2017-september/licensing-decision-on-uber-london-limited>
- 2) Skynews, 2017년 10월 3일자, "Uber and London transport chiefs say licence talks 'constructive'", <http://news.sky.com/story/uber-and-london-transport-chiefs-say-licence-talks-constructive-11066125>
- 3) CIPD, 2017년 10월 5일자, "What are the legal implications of TfL's decision not to renew Uber's licence?", <http://www2.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2017/10/25/what-are-the-legal-implications-of-tfl-s-decision-not-to-renew-uber-39-s-licence.aspx>

4) Reuters, 2017년 10월 13일자, “Uber embarks on legal battle to retain London licence”, <https://uk.reuters.com/article/uk-uber-britain/uber-embarks-on-legal-battle-to-retain-london-licence-idUKKBN1CI14Z>

com/article/uk-uber-britain/uber-embarks-on-legal-battle-to-retain-london-licence-idUKKBN1CI14Z

영국 : 경찰 및 교도관 임금 인상률 1% 제한 폐지

영국 정부는 2017년 9월 12일, 1%로 제한되어 있던 경찰과 교도관에 대한 임금 인상률을 더 높일 것이라고 발표했다. 영국 공공부문의 임금은 2010년부터 2년간 동결되었었고, 이후 2013년부터 인플레이션보다 낮은 1%로 인상률에 제한을 두고 있었다. 교도관의 임금은 1.7% 인상되며, 경찰의 임금은 1% 인상되고 연 1%의 보너스가 지급될 예정이다. 정부는 내년부터 전체 공공부문 근로자의 임금에 유연성

을 부여하고 임금 인상률 제한을 끝낼 것임을 시사했다.

•출처 : Eurofound, “United Kingdom: Latest working life developments - Q3 2017”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/united-kingdom-latest-working-life-developments-q3-2017>

영국 : 맥도날드 근로자들 임금과 근로조건 개선을 요구하며 파업

2017년 9월 4일, 영국 맥도날드 근로자들은 1974년 미국 패스트푸드 체인인 맥도날드가 영국에 진출한 이후 처음으로 임금과 근로조건 개선을 요구하는 파업을 벌였다. 런던 동남부의 캠브리지와 크레이포드 지역에 위치한 2개 매장의 직원 약 40명이 파업에 참여했다. 직원들은 낮은 임금과 0시간 계약 사용에 대한 개선을 요구하면서 파업찬반투표에서 96%의 찬성률을 기록하면서 파업을 시작하게 되었다. 최근에는 근로시간이 정해진 계약을 제시하

기 시작했다고 하지만, 영국의 패스트푸드 체인은 이러한 0시간 계약을 많이 활용하고 있다.

•출처 : Eurofound, “United Kingdom: Latest working life developments - Q3 2017”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/united-kingdom-latest-working-life-developments-q3-2017>



오스트리아 : 노사 월 최저임금 1,500유로에 합의

2017년 1월, 오스트리아 연립정부는 노사 당사자들에게 전체 산업에 월 최저임금 1,500유로(세전, 풀타임 근로자 대상)를 적용하는 방안과 근로시간 유연성에 대해 교섭하여 2017년 중반까지 결과를 도출할 것을 요청하였고, 만일 그 시점까지 노사협약이 체결되지 않으면 정부가 이를 법제화할 것이라고 경고하였다. 2017년 6월 30일, 4개 주요 노사단체(ÖGB, AK, WKÖ, LKÖ) 대표들이 기자회견을 통해 교섭 결과를 발표했다. 월 최저임금 1,500유로 적용에 관한 일반협약에 따르면, (현재 최저임금이 이보다 낮은 모든 산업에서는) 2020년까지 산별협약을 통해 이를 적용한다. 일부 산업의 경우에는 2017년

봄 단체교섭을 통해 이미 월 최저임금 1,500유로가 적용되었고, 다른 산업의 경우에는 2020년까지 단계적으로 적용될 것이 명시되었다.

•출처 : Eurofound, Eurwork Article, 2017년 10월 4일자, “Austria: Social partners agree on €1,500 monthly minimum wage for all sectors”, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/austria-social-partners-agree-on-eu1500-monthly-minimum-wage-for-all-sectors>

프랑스 : 남녀 임금 격차 9.9%로 줄어들지 않고 있는 상황

2017년 10월 4일, 경제협력개발기구(OECD)는 보고서에서 프랑스 내 남녀 임금격차가 여전히 줄어들고 있지 않다고 밝혔다. 2016년 프랑스의 남녀 임금 중앙값의 격차는 9.9%였다. 이는 2000년 이후로 별다른 변화가 없는 안정적인 수치다.

OECD는 이러한 조사 결과가 양성평등을 실현하는 것이 매우 힘든 일이라는 것을 단적으로 보여준다고 평가했다. 또한 이 격차는 여성 노동자가 여전히 보이지 않는 유리천장에 갇혀 있다는 것을 보여준다고 했다. 실제로도 경영진 내지 관리자 급에서

여성 노동자는 전체 노동자의 3분의 1에 미치지 못하고 있다고 밝혔다.

•출처 : Le monde, 2017년 10월 4일자, “L'écart des salaires entre les femmes et les hommes ne se réduit plus en France, selon l'OCDE”, http://www.lemonde.fr/societe/article/2017/10/04/l-ecart-des-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-ne-se-reduit-plus-en-france-selon-l-ocde_5196058_3224.html

프랑스 : 2016년 노동법, 직장에서 종교의 자유 제한 논리 적용

2016년 노동법은 ‘기업에 노동자들의 종교의 자유를 제한하고 종교 행위를 규정할 수 있는 가능성을 열어주었다’라고 사내종교사건관찰위원회(l’Observatoire du fait religieux en entreprise)의 대표 리오넬 오노레(Lionel Honoré)는 평가했다.

사내종교사건관찰위원회는 2013년부터 2017년까지 5년 동안 매년 실행된 연구 결과를 토대로, 회사 내에서 문제되는 가장 빈번한 종교행위로 역시 종교복장을 꼽았다. 최근 2017년 조사에 따르면, 조사 대상 중 22%가 바로 이 종교복장과 관련된 문제를 겪고 있었다. 이처럼 프랑스에서 업무시

간 중 복장의 제한은 근로계약의 중요한 부분이다.

•출처 : Le monde, 2017년 9월 27일자, “En France, «la logique de la restriction de la liberté religieuse au travail s’est imposée»”, http://www.lemonde.fr/emploi/article/2017/09/27/a-l-inverse-de-l-approche-anglo-saxonne-en-france-la-logique-de-la-restriction-de-la-liberte-religieuse-au-travail-s-est-imposee_5191986_1698637.html

베트남 : 건설업 호황에 따른 인력난 심화

베트남은 산업화 중심의 경제발전, 도시화, 무역과 서비스 부문의 급격한 성장으로 매년 국내총생산(GDP)의 30~40%를 국가기반산업시설 및 관련 인프라 구축에 투자하고 있으며 이것이 건설업의 초고속 성장으로 이어지고 있다. 참고로 베트남 건설협회에 따르면 현재 건설업 분야에는 약 78,000개의 관련 기업이 활동하고 있고 약 4백만 명 정도가 종사하고 있는 것으로 나타났으며 국가산업화계획에 따라 2020년까지 매년 40만~50만 명의 건설업 인력 수요가 증가할 것으로 예상되었다.

이처럼 건설업의 성장과 호황에 따른 인력 수요가 급증하고 있는 반면, 건설기술은 단기간에 관련

지식을 습득하고 이에 숙련되기가 어려워 실제 현장에서는 수요에 공급이 따르지 못해 인력난이 심화되고 있으며 관련 기술을 보유한 숙련된 근로자들의 확보에도 어려움을 겪고 있다. 또한 기존 건설현장 인력의 기형적 구성도 문제로 지적되고 있는데, 베트남 건설연구원 자료에 따르면, 건설업 종사 노동자들 가운데 4년제 대졸과 전문대졸, 직업훈련자의 비율은 각각 1:1.3:0.5로 세계적인 평균 비율 1:4:10과 큰 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이것은 건설업 분야에 있어 경영 또는 관리직 인력, 유관 공무원, 공기업 직원 등의 인력은 충분히 확보되어 있지만 현장 업무를 담당하는 기능



인력 및 숙련인력이 크게 부족하다는 것을 의미하며 이와 같이 현장 기술인력의 부족은 노동생산성 저하를 초래하고 산출물의 불량으로 이어지는 등 건설업의 경쟁력을 추락시키고 있다. 최근 베트남 국내건설 분야의 발주물량 가운데 종합화학건설 및 지하철, 50층 이상의 초고층 건설 프로젝트는 베트남 국내회사보다 외국회사가 더 많은 물량을 수주하고 있는 상황이며 ASEAN 국가 중에서도 건설 경쟁력이 하위권에 머무르고 있어 베트남 국내 건설 회사들의 경쟁력이 우려할 만한 수준에 도달했다는 목소리가 크다.

위와 같은 문제를 해결하기 위해 우선적으로 관련 교육체계의 개편이 필요하다는 의견이 제기되고 있다. 현재 29개의 4년제 대학에서 약 7천 명, 21개의 전문대학에서 약 3천 명, 19개의 직업전문학교 및 1개의 건설교육원에서 약 1만 8천 명을 모집해

건설업 관련 교육을 하고 있지만 대부분이 이론교육 중심으로 실무교육의 비율이 매우 낮아 졸업 후 현장에서 실무에 적응하기까지 꽤 오랜 시간이 걸리는 문제가 발생하고 있다. 이에 베트남 건설협회 전응옥흥(Trần Ngọc Hùng) 회장은 “각 교육기관의 정원을 확충함과 동시에 현장에서 재교육이 필요 없도록 교육과정을 실무중심의 단계별 맞춤형 교육으로 재편해야 하며, 국가 차원의 정책적 지원을 통해 교육의 질도 시급히 개선해야 한다”고 강조했다. 이에 정부도 2020년까지의 건설인력개발계획을 발표하고 각 교육기관의 정원 증설을 포함한 교육과정 전반에 대한 개편을 추진하고 있지만 건설업의 인력난 문제는 당분간 지속될 전망이다.

•출처 : 노동보훈사회부 기관지 바오전신, 2017년 9월 11일자, <http://baodansinh.vn/thuc-trang-nhan-luc-nganh-xay-dung-d63948.html>

일본 : 후생노동성, 2017년 노동백서 발간

일본 후생노동성은 2017년 10월 24일 2017년 노동백서 발간을 발표했다. 백서는 2부로 구성되어 있는데 1부에서는 ‘사회보장과 경제성장’을 주제로 동향을 분석하고 관련 정책을 소개하고 있고, 2부에서는 육아, 고용, 연금, 의료·개호 등 후생 노동 행정

의 각 분야에 대한 최근의 정책의 동향을 소개하고 있다.

•출처 : 일본후생노동성, <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/17/>