

해외노동연구기관

소개

W.E. Upjohn Institute

■ 연구소의 목적과 운영

W. E. 업존 연구소¹⁾는 노동관련 문제들에 대한 실질적인 해법을 모색할 목적으로 설립된 독립 비영리 연구기관이다. 이 목적을 수행하기 위해 다음 세 가지 목표를 수행한다. i) 경제학의 최전선에서 공공부문과 민간부문의 취업과 실업정책에 관련된 이슈들을 다룬다. ii) 연구를 바탕으로 한 평가와 실험, 경제통계학적 분석을 실질적인 쟁점들과 연관시켜 가장 효율적인 고용관련 프로그램을 디자인하고, 이행하며 관리할 수 있도록 한다. iii) 신지식과 학문을 효율적으로 다양한 범위의 정책 입안자들과 수행자들, 그리고 연구자들에게 전달한다.

연구소는 35명의 연구진으로 이루어진 연구실과 15명의 직원으로 구성된 고용관리서비스센터²⁾, 두 부분으로 이루어진다. W. E 업존 연구소가 연구활동을 고용프로그램 관리기능과 실업자들에게 고용관련 서비스를 제공하는 기능과 결합하는 것은 고용관련 문제에 대한 실질적인 해법을 모색한다는 연구원의 목적을 달성하기 위한 것으로 연구와 현실반영에 기여하는 바가 크다.

■ 연구분야

연구실의 연구활동은 W.E 업존 실업기금

<편집자주>

한국노동연구원 국제협력실은 2004년 6월, 서울에서 개최되는 'IIRA 2003 아시아태평양지역 회의'의 사무국으로 2001년부터 이를 준비해 오고 있다. 회의기간 중 특별 세션으로 '세계노동포럼'이 열리며, 세계 주요 노동관련 연구기관이 참가할 예정이다. 이에 『국제노동브리프』에서는 지난 호부터 '세계노동포럼'에 참여의사를 밝힌 주요 해외연구기관을 소개하고 있다.

이번 호에서는 미국의 미시건주에 소재한 W. E. 업존 연구소를 소개한다.

1) W. E. Upjohn은 1995년 Pharmacia에 합병된 제약회사 Upjohn Company의 창업주로 1930년대 미국 경제대공황시기에 노동자 해고와 실업 등의 고용문제에 관심을 갖게 되어, 1932년 W. E. Upjohn 실업 신탁법인을 설립했다. 연구소는 그의 사후 1945년 실업의 인과를 연구할 목적으로 설립되었고, 50여 년간 고용관련 정책을 연구해 오고 있다.

2) Michigan WORKS! (홈페이지 <http://www.upjohninst.org/miworks/index.html>)

의 지원을 받아 이루어지고 있으며, 이 기금 이외에도 외부의 지원금과 각종 연구계약, 출판활동 등에 의해 마련되는 예산도 있다. 11명의 연구위원들을 주축으로 다양한 고용 관련 이슈들에 대한 연구조사가 이루어지는데, 세부 주제들은 다음과 같다.

1) 실업의 원인과 결과

연구원의 설립 이래 실업의 원인과 그 영향을 분석하고 실업을 해소할 정책을 제안하는 것이 연구의 주목적이었다. 최근 연구원에서는 경제적 지위변화에 따른 노동자 대치(displacement), 저소득층 노동자의 실업에 대한 연구를 진행했고, 또 국제비교연구에도 관심을 가지고 일본과 서유럽, 미국의 실업을 비교연구를 하고, 서유럽의 고용 정책에 대해서도 관심을 가지고 연구하고 있다.

2) 사회보험과 소득보장프로그램

1961년부터 실업보험제도의 운영과 영향을 조사하고 있으며, 재고용을 위한 재고용 보너스나 대체근로활용 요구사항 등의 재고용정책을 제안했다. 산재보험에 대한 연구도 시행하고 있는데, 미시건주와 캐나다, 오스트레일리아의 산재보험 구축과 관리에 대한 연구를 시행한 바 있다.

3) 성과배분: 임금과 수당

전체 소득에서 연금이나 의료보험 등의 임금외 수당이 증가하고 있고, 이는 국가적으로 점점 더 중요하게 부각되고 있다. 그래서 최근에는 연금 이동성과 직업 이동성에 미치는 연금의 효과, 연금과 퇴직형태의 관계

를 분석하는 선진국의 사적연금제도를 비교하는 연구를 시행했다. 그밖에 사내 성과공유(profit sharing), 부가급여(fringe benefit)에 대한 과세, 사회보험 대상자가 아닌 노동자들에 대한 의료보호, 의료보험료가 고용에 미치는 영향 등에 대한 연구를 시행했다. 최근에는 임금불균형에 대한 연구도 시행하고 있고, 국제적인 노동자 성과배분 비교연구도 진행한다.

4) 경제개발과 지역노동시장

연구원에서는 실업을 비롯한 노동시장의 문제들을 노동수요 측면의 요인에 의한 것으로 파악하고, 더 나은 일자리를 창출하기 위한 경제개발정책에 마련에 관심을 가지고 있다. 대부분의 개발정책이 연방정부나 지역 정부에 의해 이루어지고 있어서, 지역 차원의 개발정책의 고용창출 규모나 부문에 대한 연구가 이루어진다. 또 외국인 직접투자의 고용창출효과와 연구원이 위치한 미시건주의 경제개발계획에 대한 분석과 전망을 연구한다.

5) 가정친화적 노동정책

여성의 노동시장참가율과 여성가장의 비율이 높아짐에 따라, 가정친화적 복지정책 마련과 재고용 보조금을 비롯해서 여성의 노동시장 진출을 지원하기 위한 정책들에 관심이 모아지기 시작했다. 연구원은 자녀가 있는 여성에게 지급되는 복지수당과 육아비용의 보합여부 등에 관한 연구를 수행했다.

6) 노사관계

연구원에서는 노사관계가 노동생산성의 증

가와 국가경쟁력을 증진시키는 데 중요한 역할을 한다고 믿고 있으며, 새로운 노사협력 모델을 구축하기 위한 연구에 특히 많은 관심을 가지고 있다. 공장폐쇄에 대한 사전 통지나 노동자 기업인수(buyout), 구조조정이 노조에 미치는 영향 등의 주제에 대한 연구를 했고, 의회의 요구에 따라 노사관계의 미래와 정책 제언을 위해 던롭위원회(Dunlop Commission)³⁾의 지역별 보고서를 공동으로 연구한 바 있다.

7) 고용계약

노동시간과 고용관계와 관련된 다양한 정책 쟁점들에 대한 관심을 가지고, 일자리 나누기나 기술변화가 고용과 작업장에 미치는 영향에 관해 여러 연구를 했다. 최근에는 파트타임과 기간제(temporary) 근로, 여러 직업 소유자, 비정형(contingent) 근로 등의 다양한 고용형태의 노동생산성과 이들의 소득에 대한 연구가 이루어지고 있고, 고용계약의 국제비교에도 관심을 가지고 연구를 진행하고 있다.

8) 인적자원개발: 직업교육과 훈련

연구원에서는 노동생산성 증진과 고용안정

성 강화를 위한 교육과 훈련의 중요성을 인식하고, 국가 단위나 연방 주단위 또는 지역 단위의 직업교육과 훈련 프로그램 개발에 적극적으로 참여하고 있다. 작업장을 기반으로 문맹률 개선, 중등교육 이후의 기술교육, 저소득층을 위한 교육 프로그램 등을 시행해 왔고, 최근에는 헝가리나 폴란드 등 해외의 직업교육 정책 개발에도 참여하고 있다.

3) 1993년 당시 노동부장관을 지낸 Robert Reich가 노사관계의 새로운 제도적 틀을 만들기 위한 구체적인 정책의 입안을 위해 출범시킨 위원회. 이 위원회는 노사관계와 노동법의 현 상태를 연구하고 만일 가능하다면 노사협력과 근로자 참여의 증대를 통해 생산성을 향상시키기 위해 어떤 변화가 필요한 지에 관해서 추천을 해달라는 부탁을 받았다. 커미션의 구성원들은 기업과 노동, 학계의 전문가들로 구성되었고, 위원장에는 하버드대학의 경제학 교수이며 포드 대통령 시절 노동부장관을 역임한 John Dunlop이 선임되었다. 1994년 5월 정부에 공식 보고서를 제출했다.