



## 세계노동소식

### 미국

#### 미국 : 직장 내 권한 큰 여성 근로자, 우울증세와 스트레스 높아

미국 텍사스주립대 오스틴캠퍼스 사회학과 테티아나 푸드로브스카(Tetyana Pudrovska) 교수가 '건강과 사회행동 저널(Journal of Health and Social Behavior)' 2014년 12월호에 발표한 연구에 따르면, 근로자의 고용, 해고, 또는 임금 등을 결정할 수 있는 권한을 가진 여성 관리자들이 그렇지 않은 여성 근로자에 비해 우울증세를 더 많이 보이는 것으로 조사되었다. 그러나 직장 내 권한이 남자 관리자에게는 우울증세를 감소시키는 요인으로 작용하는 것으로 나타났다.

지난 수십 년간 여성 근로자의 직장 내 리더십으로 승진 문제가 수없이 강조되어 왔고, 관리자 여성 근로자 수가 증가했음에도 불구하고, 여성 관리자가 남성 관리자처럼 그 지위와 권한에 만족하는지에 대한 실질적 연구는 매우 부족한 실정이라고 연구 배경을 설명했다. 또한 남녀 간 임금 격차에 대한 다양한 연구가 진행되어 왔지만, 여성 근로자의 직장 내 경험, 특히 심리적·정신적 만족도를 들여다보는 것도 매우 중요하다고 강조했다. 왜냐하면 여성 근로자를 관리직에 오르도록 하는 노력도 중

요하지만, 그 자리를 계속 유지하도록 하는 것 역시 중요한 과제이며, 이는 심리적·정신적 만족이 동반되어야만 가능한 것이기 때문이다.

연구진은 위스콘신 주에 사는 백인 남성 1,302명, 그리고 백인 여성 1,507명을 1993년에 1차 조사를 실시하고, 11년 후인 2004년에 2차 추적조사를 실시하였다. 이들의 우울증세를 의학·임상적으로 검사하지는 않았지만, 우울하게 느껴지는 날수, 실패한 인생이라고 느꼈던 횟수 등 우울증세와 관련된 16개 문항을 질문하였다. 조사 결과, 고용 및 해고 권한을 가지는 것이 임금 결정을 갖는 권한에 비해 여성 근로자의 정신건강에 더 큰 부정적 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 그 이유는 관리자가 직접 근로자의 해고를 결정하고 통보해야 하기 때문인데, 이러한 권한은 남성 관리자의 정신건강에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 그 효과는 여성 관리자들에 대한 영향에 비해 미미한 것으로 나타났다.

특히 해고과정에서 여성 관리자들은 종종 저항에 직면하게 되는데, 이는 사람들이 여성 관리자의 지

위와 권한을 정당한 것으로 인정하지 않기 때문으로 해석했다. 사회적으로 그 지위의 정당성이 제대로 인정되지 않고, 그에 대한 외부적 지원이 적은 집단에서 스트레스는 더 크게 나타난다는 것이다.

이와 같이, 관리직 권한은 여성이 아니라 남성에게 어울리는 것이라는 사회적·문화적 압력이 직장 내에서도 반영되고 있기 때문에 여성 관리자가 남성에게 비해 더 큰 스트레스를 받는 현실적 맥락을 이해하고 이에 대한 경각심을 가질 필요가 있다고 저자는 강조했다.

일반적으로 여성이 남성에게 비해 우울증세가 조금 더 높은 수준이라고 알려져 있는데, 이 연구는 이 차이를 비롯해 다른 사회경제적 배경 또한 통제한 결과이다. 이 외에도, 남성이 여성에게 비해 더 장시간

일하고, 그에 따라 관리직으로 승진할 확률이 높은 것으로 나타났다. 또한 남성 근로자는 여성에게 비해 근무시간을 더 자율적으로 활용하고, 상사로부터 관리감독을 덜 받는 것으로 나타나는 등 자신의 업무에 대한 통제력을 더 확보하고 있는 것으로 나타났다.

- 출처: Washington Post, 2015년 11월 21일자, 'Women with workplace power are more depressed. Men, not so much', <http://www.washingtonpost.com/news/to-your-health/wp/2014/11/21/women-with-workplace-power-are-more-depressed-men-not-so-much>



유럽

독일 : 2015년 독일 최저임금 현황

2015년 시작과 함께 독일에서도 법정최저임금제가 시행되었다. 산업별 단체협약이 체결되고 있는 산업에서는 이미 오래전부터 임금협약이나 별도의 최저임금 협약을 통해 최저임금이 적용되어 왔고, 여기에 추가적으로 법률을 통해 전체 산업분야에 적용되는 일반적인 최저임금 기준을 규정하게 된 것이다. 한스뵘클러재단 산하 경제사회연구소(WSI)의 최저임금 관련 전문가인 라인하르트 비스핀크 박사는 법정최저임금제도의 시행으로 다수의 근로자들이 안정된 생활을 영위할 수 있는 수준의 수입이 보장될 가능성이 커지고 저임금근로 영역은 감소할 것이라고 예상하며, 그러한 측면에서 2015년은 독일 사회의 역사에서 '법정최저임금의 해'로 기억될 것이라고 그 중요성에 대해 역설하였다. 또한 적정한 임금과 근로조건의 유지를 위해 최저임금을 향상시키고자 한다면 현재의 최저임금에 대한 지속적인 조정과 함께 단체협약 체계의 강화가 필수적이라고 지적하였다.

2015년 1월 1일부터 처음으로 독일 전역, 전체 산업분야에 적용되는 법정최저임금은 지난 2014년 8월 11일 의회를 통과한 법정최저임금법(MiLoG)에 따라 시간당 8.50유로로 결정되었다. 물론 청소년이나 장기실업자와 같은 인적요소나 직업체험(견습생) 등 특정 고용형태에 대해서는 예외도 인정되고

있다. 여기에 앞으로 2년 동안은 산업별로 체결되는 단체협약 중 일반적 구속력을 가지는 단체협약(임금협약)에서 법정최저임금보다 낮은 수준의 최저임금을 결정하는 경우에도 이를 인정하도록 하였다.

이전까지 일반적 구속력이 선언된 단체협약 이외에 최저임금을 규율하였던 법률에는 국경을 넘어와 독일에서 근로계약을 체결하고 정기적으로 노무를 제공하는 근로자에게 적용되는 강행근로조건법(AEntG)과 파견근로관계를 규율하고 있는 근로자와 견법(AÜG)이 있다. 현재까지 이 법률들과 단체협약을 통해 최저임금의 규율이 이루어졌던 18개 산업분야의 근로자들은 약 460만 명이었으며, 산업분야별, 지역별로 7.20유로에서부터 14.20유로까지 그 격차를 나타내고 있다.

18개 산업분야 중 6개의 산업분야에서 여전히 8.50유로보다 낮은 최저임금을 규정하고 있어 최저임금법상 한시적 예외규정의 적용을 받게 되었다. 다만 이들 산업분야는 임금협약상 가장 낮은 급여그룹의 임금이 향후 8.50유로의 최저임금 수준에 도달할 수 있도록 단계적인 계획을 세워두고 있다.

정육산업의 경우 현재 8유로인 최저임금이 2015년 10월부터 8.60유로로 인상되며, 2016년 12월에는 8.75유로까지 인상될 예정이다.

미용(이발)업종의 경우에는 2013년 체결된 임금

협약에서 2015년 8월부터는 8.50유로의 최저임금이 적용되도록 하였다.

농림업 및 조경업의 경우에는 현재 최저 급여그룹의 임금이 구 동독지역은 7.20유로, 구 서독지역은 7.40유로로 책정되어 있으나, 2016년 1월부터는 구 동독지역 7.90유로, 구 서독지역 8.00유로로 인상될 예정이며, 2017년 1월부터는 지역에 관계없이 8.60유로, 2017년 11월에는 9.10유로까지 인상될 예정이다.

과견근로의 경우에는 구 동독지역의 경우에만 법정최저임금보다 낮은 7.86유로의 최저임금을 규정하고 있으며, 이는 2015년 4월 8.20유로로 인상되고, 2016년 6월부터는 8.50유로까지 인상될 예정이다.

섬유 및 의류업종도 구 동독지역이 법정최저임금에 미치지 않는 최저임금을 규정하고 있으며, 7.50유로인 현재의 최저임금이 2016년 1월부터 8.25유로로 인상되고, 2016년 11월부터는 8.75유로의 최저임금이 적용된다.

베를린을 포함한 구 동독지역의 최저임금이 8유

로인 세탁업종의 경우에도 2016년 6월부터는 8.75유로로 인상된다.

법정 최저임금의 적정성은 위원회를 구성하여 정기적으로 검토할 수 있도록 최저임금법에서 규율하고 있다. 2015년부터 시행될 8.50유로의 최저임금에 대한 위원회의 1차 적정성 검토는 2016년 6월 30일까지 마무리되어야 하며, 새롭게 결정되는 최저임금은 2017년 1월부터 시행되도록 하는 일정도 법에서 규정하고 있다(최저임금법 제9조 제1항). 이는 법안 논의과정에서 1차 적정성 검토를 2017년 6월 10일까지로, 적용을 2018년 1월부터로 예정하였던 것에서 약 1년 정도 앞당긴 것으로서, 법정최저임금을 물가수준 및 협약임금의 수준에 맞춰 인상될 가능성을 더욱 높인 것이다.

- 출처 : WSI 언론보도용 자료, 2015년 1월 8일자, '2015 - Das Jahr des Mindestlohns: Alle Daten auf einen Blick', [http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/52614\\_52639.htm](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/52614_52639.htm)

## 영국 : 근로적합형 서비스, 중소기업의 근로자 병가 비용 부담 높이나?

올해 도입될 근로적합형 서비스(Fit for Work)는 사용자의 병가 비용 부담을 덜어줄 것으로 기대된다. 그러나 일각에서는 해당 서비스가 중소기업에 손해를 끼칠 것으로 보고 있다.

1995년부터 적용된 기존의 백분율 임계 방식(Percentage Threshold Scheme : PTS)은 사용자가

국세청(HMRC)으로부터 법정 병가급여(Statutory Sickness Pay : SSP)를 반환받을 수 있도록 했는데, 한 달에 지불되는 총 법정 병가급여(SSP)가 제1종 국민보험 사용자 월 부담분의 13%를 초과했다. 이는 평균보다 높은 병가 수준을 가진 사용자들이 병가급여 비용을 돌려받을 수 있도록 하고, 특



히 중소기업 사용자들에게 도움이 되었다. 2011년 11월, 해당 방식이 재무부에 연간 5,000만 파운드의 비용 부담을 주며 병가율을 낮추도록 사용자들을 장려하지 못한다는 보고가 있는 이후, 2014년 4월 6일, 백분율 임계 방식(PTS)은 폐지되었다. 사용자들은 백분율 임계 방식(PTS) 폐지 이전에 발생한 법정 병가 급여(SSP)에 대해 2016년 4월 6일까지 반환을 신청해야 한다. 법정 병가 급여(SSP)와 관련한 사용자의 기록 의무 역시 폐지되었다. 사용자는 각 과세 연도 말 이후 3년 동안의 병가 및 법정 병가 급여 지불 내용을 기록할 의무가 있었는데, 이는 백분율 임계 방식(PTS)의 운영과 크게 관련이 있었다. 기록의무 폐지는 사용자들의 비용을 줄여줄 것으로 기대된다. 현 경제상황에서 정부의 백분율 임계 방식(PTS) 폐지는 비판을 받아왔다. 부분적으로는 이것이 거의 알려지지 않았기 때문이고, 또 중소기업이 타격을 받을 것으로 예상되기 때문이다. 2011년 발표된 해당 사안에 관한 영향 평가에 따르면 백분율 임계 방식(PTS)이 주는 혜택의 70%가 중소기업에 돌아갔다.

정부는 백분율 임계 방식(PTS) 폐지로 절감되는 연간 5,000만 파운드가 새로 도입되는 근로적합형 서비스에 투입되어 중소기업이 대부분의 혜택을 받을 것으로 기대된다며 비판에 반박하고 있다. 근로적합형 서비스는 직업보건(Occupational Health: OH) 평가를 제공하고 4주 이상의 근로 공백이 있는 근로자가 직무로 복귀할 수 있도록 도울 것이다. 중소기업은 현재 직업보건(OH) 서비스의 접근성이 가장 낮다. 정부는 백분율 임계 방식(PTS)

의 종료로 기업에 발생하는 재정 손실이 근무일 손실 감소에 의해 상쇄되기를 기대하고 있다. 그러나 2015년 말까지는 근로적합형 서비스가 완전히 가동되지는 않을 것이며 4주 이상의 근로 공백이 있는 근로자의 출근이 의무는 아니기 때문에 얼마나 효과적일지는 아직 두고 봐야 한다.

정부는 또 근로적합형 서비스가 추천한 치료나 사용자 주도의 직업보건(OH) 서비스에 대해 근로자당 연간 최고 500파운드의 소득세 면제를 도입하려고 한다. 이 면제 조건에 해당되는 사용자의 지출은 국민보험 부담금 책정에도 포함되지 않을 예정이다. 일반적으로 근로자 치료를 위한 사용자 지출은 근로소득 지불이나 세금부과 수당으로 소득세에 청구되고 국민보험료도 상응하여 증가한다. 따라서 권고된 치료 지출에 대한 세금 면제는 사용자와 근로자 모두에게 금전적으로 혜택을 줄 것으로 예상된다. 또한 이는 적절한 조치를 마련하도록 장려함으로써 병가 후 근로자가 좀 더 빠른 시일 내에 직무에 복귀하는 것을 도울 것으로 기대된다. 면제는 근로자가 최소 28일간 재해나 질병으로 부재 상태였거나 최소 이 기간 동안 근무에 부적합하다는 판정이 있었을 경우에만 적용된다. 일각에서는 최소 자격 부재 기간이 지나치게 제한적이라고 보고 있다.

- 출처 : 퍼스넬 투데이, 2015년 1월 28일자, 'Will the new Fit for Work service mean higher absence costs for small firms?', <http://www.personneltoday.com/hr/will-the-new-fit-for-work-service-mean-higher-absence-costs-for-small-firms>

## 아시아

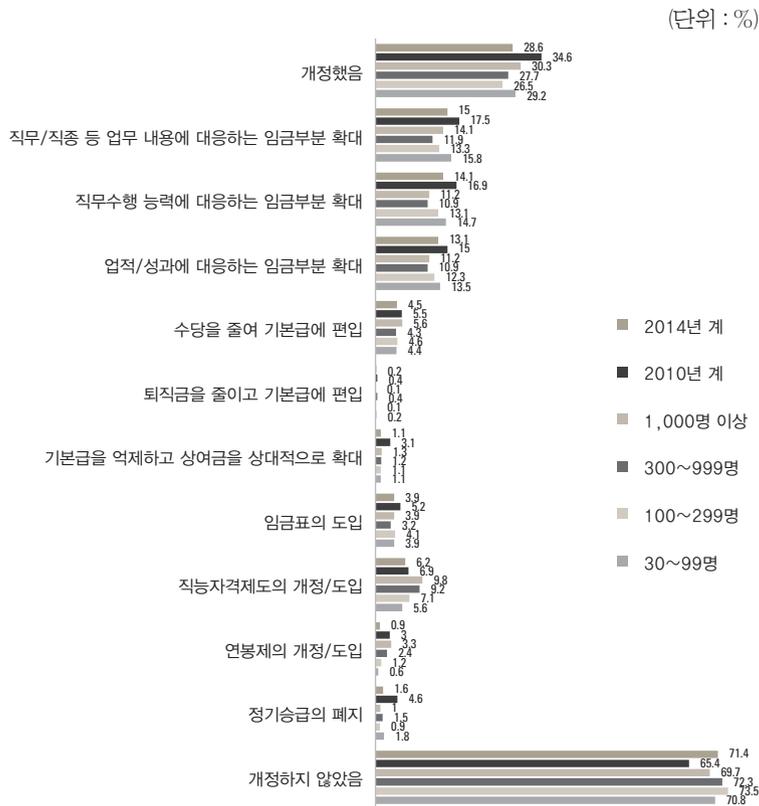
### 일본 : 업무내용, 능력, 업적 반영 임금제도 개편 지속

일본 후생노동성은 지난 2014년 11월 13일 '2014년 취로조건 종합조사' 결과를 발표하였다. 조사 결과에 따르면, 과거 3년간(2011~2013년) 임금제도를 개정한 기업은 직무/직종 등 업무내용, 직

무수행능력, 그리고 업적/성과에 대응하는 임금 부분을 확대한 것으로 나타났다.

구체적으로 보면 아래 그림과 같다. 과거 3년간 임금제도를 개정한 기업은 28.6%로 2010년 34.6%

과거 3년간 임금제도 개정 여부와 개정 항목별 기업 비율(복수회답)





에 비해 낮아, 최근 임금제도를 개정하는 기업은 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 개정한 기업 비율은 1,000인 이상 대기업이 30.3%, 30~99인 소기업 29.2%로 많은 편이고, 300~999인 기업과 100~299인 기업은 각각 27.7%와 26.5%로 상대적으로 적었다.

2014년 조사를 중심으로 개정한 기업을 대상으로 개정 내용을 살펴보면, '직무/직종 등 업무 내용에 대응하는 임금 부분 확대'가 15.0%(1,000인 이상 14.1%, 300~999인 11.9%, 100~299인 13.3%, 30~99인 15.8%, 이하 같음)로 가장 많았고, 이어 '직무수행 능력에 대응하는 임금 부분 확대' 14.1%(11.2%, 10.9%, 13.1%, 14.7%), '업적/성과에 대응하는 임금 부분 확대' 13.1%(11.2%, 10.9%, 12.3%, 13.5%)가 많았다. 그 외 '직능자격제도의 개정/도입' 6.2%, '수당을 줄여 기본급에 편입' 4.5%, '임금표의 도입' 3.9%였다. 극히 적은 비율을 차지한 항목은 '정기승급의 폐지' 1.6%, '기본급을 억제하고 상여금을 상대적으로 확대' 1.1%, '연봉제의 개정, 도입' 0.9%, '퇴직금을 줄이고 기본급에 편입'은 0.2%에 불과하였다.

한편, 2014년 현재 임금제도로서 연봉제를 도입

하고 있는 기업은 9.5%로 2010년의 13.4%보다 약 4%포인트 감소한 것으로 나타났다. 일본은 현재 60세 정년 이후의 고용확보조치를 기업에 의무화하고 있는데, 기업은 근무연장제도나 재고용제도를 통해 고용확보조치를 실시하고 있다. 근무연장제도의 도입 비율은 22.0%, 재고용제도는 83.8%로 대부분의 기업이 재고용제도를 도입하고 있는 것으로 나타났다. 재고용제도 도입 기업 중 재고용되는 최고연령의 상한선을 정하지 않은 비율은 17.5%인데, 기업 규모가 작을수록 그 비율은 높았다. 즉 1,000인 이상 7.3%, 300~999인 8.6%, 100~299인 14.7%, 30~99인 19.8%이었다. 기업 규모가 작을수록 노동력 확보 차원에서 고용 연령의 상한선을 정하는 비율이 적기 때문인 것으로 분석된다. 연차유급휴가에 관하여 살펴보면, 2013년 1년간 근로자 1인당 부여된 연차유급휴가일수는 18.5일이었는데, 실제 취득한 일수는 9.0일로 취득률은 48.8%였으며, 최근 5년간 지속해서 50%를 밑돌고 있다.

- 출처 : 후생노동성 홈페이지, 2014년 11월 13일자, '平成26 年就劳条件総合調査の概況', <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/dl/gaikyou.pdf>