



세계 노동 소식

미국

미국 : 고용주는 근로자들에게 건강검진 강요 못해

혈압 · 콜레스테롤 · 비만도 측정 등이 포함된 회사의 건강증진 프로그램에 참여하는 근로자들에게 금전적 인센티브를 제공하는 고용주들이 증가하는 추세이다.

그러나 이렇게 고용주가 주도하는 건강증진 프로그램은 고용차별시정위원회(Equal Employment Opportunity Commission)의 제재를 받게 되었다. 동 위원회는 2014년 10월 허니웰 인터내셔널(Honeywell International)사를 연방법 위반으로 제소하였다. 위원회는 회사의 건강증진 프로그램은 자발적인 것이 아니며, 따라서 연방법을 위반하였다고 주장하였다.

회사 주도의 건강증진 프로그램에 대한 고용차별시정위원회의 제소는 2014년 한 해 동안 벌써 세 번째이다. 고용차별시정위원회는 허니웰사의 사내 건강프로그램이 「장애인법(Disabilities Act)」과 「개척의료보험법(Affordable Care Act)」을 위배하지 않도록 그 시행 세칙을 분명히 하지 않았다는 점을 강조하였다.

뉴저지주 모리스타운에 본사를 두고 있는 허니웰

사는 2014년 11월 연방법원 판사가 사내 건강프로그램 일시 중지명령을 내리지 않기로 결정함에 따라서, 일단 유예 판정을 받은 상태이다. 만약, 중지명령이 떨어졌다면 허니웰사는 2015년에 금전적인 인센티브를 포함한 사내 건강프로그램을 시행하지 못할 것이다.

그러나 논쟁은 쉽게 해결되지 않을 것으로 보인다. 고용차별시정위원회는 수사를 계속하고 있고, 경제인단체(The Business Round Table)는 고용차별시정위원회가 규제가 아닌 소송을 선택한 점이 “매우 유감”이라고 하였다.

허니웰사에서 시행 중인 건강증진 프로그램은 근로자와 그 배우자에게 흡연여부 · 혈당수치 · 콜레스테롤 수치를 알기 위한 혈액검사를 하도록 요구하고, 비만도와 혈압도 측정하고 있다. 만일 이를 거부한다면 근로자는 500달러 상당의 추가 의료보험료를 부담해야 하고, 회사에서 가입해 납부하고 있는 건강복지적립금에 대하여 최대 1,500달러까지 적립 혜택을 손해 볼 수 있다. 또한 혈액검사를 거부할 경우 근로자와 그 배우자는 각각 1,000달러의 흡연부



담금(Tabaco surcharge)을 부담해야 하며, 그 결과 부부는 총 4,000달러의 금전적 불이익을 받게 된다.

고용차별시정위원회는 법원에 허니웰사의 건강 프로그램에 대한 일시 중지명령을 신청하면서 “장애인법에 따르면, 의료 검진은 전적으로 자발적이어야 하며, 고용주는 이를 강요하거나 또는 이를 거부한 근로자들에게 불이익을 줄 수 없다”라고 밝혔다.

그러나 허니웰사는 이를 다른 시각에서 바라보고 있다. 인사 총책임자이자 부사장인 케빈 코버트는 사내 건강프로그램은 회사와 근로자들 모두에게 서로 도움이 되는 프로그램이라며 이러한 사내 건강프로그램을 통해서 근로자들은 건강상 문제들을 미리 예방할 수 있고 회사는 근로자들의 의료비 지출을

줄일 수 있는 윈윈 게임이라고 설명했다.

2014년 조사에 따르면, 500인 이상 기업의 88%가 어떤 형태로든지 사내 건강프로그램을 제공하고 있으며, 이들 가운데 42%는 이러한 건강검진을 받는 근로자들에게 인센티브를 제공하고 있고, 23%는 비만도 감소, 혈압 감소 등 실질적 목표를 달성할 경우에 인센티브를 제공하고 있는 것으로 파악되었다.

• 출처 : NPR, 2014년 12월 2일자, ‘Government Says Bosses Can’t Force Workers To Get Health Tests’, <http://www.npr.org/blogs/health/2014/12/02/367842386/government-says-bosses-cant-force-workers-to-get-health-tests>

미국 : 연말 연휴 시즌에 소매업 체인 고용 급증, 연초에 다시 급감

2013년 12월 5일 노동통계청 발표에 따르면 소매업 부문 일자리 수는 지난 11월 한 달 동안 434,500개가 늘어난 것으로 나타났다. 소매업은 건설, 레저 관광, 교육 산업과 함께 계절적 고용 변동이 심한 산업 가운데 하나이다. 추수감사절 연휴부터 크리스마스 및 연말까지 이어지는 연휴 시즌인 11~12월까지 소매산업 고용지표는 다른 계절에 비해 평균 3~4% 증가한다. 지난 2013년 11~12월에 소매업 분야 일자리 수는 626,000개가 늘어 4.1% 증가하였다.

그러나 실제 이러한 일자리 수 증가는 몇몇 소매업 분야에 한정된 것으로 나타났다. 2013년 11~12

월 증가한 총 일자리 수의 1/3인 202,400개의 일자리는 의류 및 액세서리 매장에서 창출됐으며, 1/4을 차지하는 177,400개의 일자리 증가는 백화점에서 창출되었다. 2014년에도 이와 유사하게 나타나고 있는데, 11월 소매업 분야 일자리 증가의 절반 이상은 의류 매장과 백화점에서 나타나, 각각 121,600개 일자리와 114,700개의 일자리를 증가시켰다.

일자리가 늘어난 또 다른 곳은 종합소매점(general merchandise stores)이다. 2013년 10~12월 기간 총 일자리 수 증가의 13%에 해당하는 총 78,600개의 일자리가 증가했다. 또 다른 분야는 스포츠 용품, 서점, 음반 판매점으로, 같은 시기에 총

일자리 수 증가의 11%에 해당하는 65,800개의 일자리가 증가하였다. 이러한 흐름의 일자리 수 증가는 지난 10여 년간 비슷하게 유지되고 있다.

대부분의 소매업 분야들이 이처럼 연말 연휴 시즌 동안 일자리 수 급증에 기여하고 있으나 세부 분야별로 살펴보면 차이가 크다. 예를 들어, 식료품점과 약국에서는 겨울철 일자리 수 급증이 전혀 발생하지 않고 있으며, 건축 자재 및 정원/분재 상점들은 주로 여름 건설 시즌과 맞물려 일자리 수가 급증하는 것으로 나타났다.

연말 연휴 시즌을 앞두고 일자리 수가 아주 인상적으로 급증하는 만큼, 연휴 시즌 이후에는 일자리 수가 급격하게 감소한다. 소매업 분야 일자리 수는 연말 시즌이 지난 12월 이후부터 2월 사이에 5~6%까지 하락하는데, 이는 연말에 판매실적이 저조한

상점들이 폐점하거나 근로자들을 대량해고하기 때문인 것으로 나타났다. 지난 2013년에는 크리스마스 이후 2개월 동안 880,000개의 일자리가 감소하였다. 수익이 좋지 않은 소매 체인의 경우 연말 연휴 특수에 큰 매출을 올리지 못하면 버랑 끝으로 내몰리는 경우도 있는데, 실제로 서킷 시티(Circuit City)는 2009년 1월 폐업했고, 보더스(Borders)는 2011년 2월에 파산 신청을 했다.

- 출처 : Few Research Center, 2014년 12월 5일자, 'For Retailers, the Holidays Mean a Hiring Binge - and Then a Purge', <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/12/05/for-retailers-the-holidays-mean-a-hiring-binge-and-then-a-purge>

미국 : 실업 또는 무직 상태가 건강을 악화시키는 것으로 드러나

실업 또는 무직 상태가 건강에 부정적 영향을 미치는 것으로 드러났다. 기존의 몇몇 연구들은 실업 또는 무직, 휴직 상태에 있는 사람들의 경우 집에서 직접 음식을 요리하거나 운동을 할 수 있는 시간적 여유가 더 많고, 수입이 줄어 담배나 몸에 좋지 않은 인스턴트 음식을 덜 소비함에 따라 일을 하지 않는 것이 건강에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 발견하였다. 또한 미국과 유럽에서 일부 거시적 연구들은 실업률이 높아지면 사람들의 체중이 줄고, 더 건강해지며, 전반적으로 사망률이 감소한다는 것을

발견하였다.

그러나, 기존의 연구들과 달리 2008년에 발생한 경제위기는 건강에 부정적인 영향을 미쳤던 것으로 밝혀졌다. 최근 미국경제연구소(NBER : National Bureau of Economic Research)의 그레고리 콜만(Gregory Colman)과 다발 데이브(Dhaval Dave)가 발표한 연구에 따르면, 최근 몇 년 동안 실업자들은 체중이 늘고 신체활동이 크게 감소한 것으로 나타났다. 또한 크리스토퍼 룸(Christopher J. Ruhm)은 실업의 영향으로 정신건강이 악화되었고, 이를 극복



하기 위해 진통제를 많이 복용한 결과 사망률이 증가했다고 주장했다. 이렇게 연구결과가 달라진 이유에 대하여 이들 연구자들은 최근 미국의 경제위기 효과가 아주 장기간 지속되었고, 특히 이번 경제위기 이후 육체 노동자들이 집중적으로 실업을 경험했기 때문이라고 설명했다.

그레고리 콜만(Gregory Colman) 페이스 대학 경제학과 교수는 장기 실업상태가 근로자들에게 간접적으로 경제적 피해를 가져올 수 있다고 지적했다. 그는 “재취업에 성공한다고 해서 실업으로 발생한 문제들이 곧바로 해결되는 것은 아니다”라고 말하며, “특히 실업으로 발생한 비만·과체중은 재취업 후에도 지속된다”라고 주장했다.

이와 관련해 콜만과 데이브는 2008년 경제위기로 발생한 실업의 몇 가지 특징에 주목해야 한다고 지적했다. 즉, 이번 경제위기로 일자리를 잃은 사람들이 주로 건설 근로자와 같은 육체노동자라는 점이다. 이들은 육체노동자들이 실업한 후에 운동시간이 늘어났다고 하더라도, 실업 전 일할 때만큼의 활동량을 따라가기 어렵기 때문에 건강이 악화되는 것이라고 주장했다. 또한 이들은 경기가 회복되었지만 일자리 수는 크게 증가하지 않았기 때문에 실업자들이 곧 일자리를 얻게 될 것이라는 희망을 잃게 되고, 이에 따라 건강에 좋지 않은 습관들이 몸에 배게 된 것 또한 원인이라고 밝혔다.

콜만과 데이브의 이번 연구는 실업이 건강에 미치는 영향에 대한 기존 연구와 달리 동일 응답자들을 수년간 추적조사한 자료를 분석하였다. 그 결과, 실업으로 인해 실업자들은 운동시간이 조금 늘었고 흡연과 인스턴트 음식 섭취가 줄어드는 등 긍정적 효과

도 나타났으나, 동시에 육체활동이 상당히 감소함에 따라 긍정적 효과를 전체적으로 상쇄하게 되고, 결과적으로 체중이 약간 상승하는 것으로 밝혀졌다.

2014년 11월 뉴욕타임즈, CBS 뉴스, 카이저 가족 재단(Kaiser Family Foundation)이 공동으로 실시한 설문조사에서도 이와 유사한 결과가 나왔다. 이 조사는 25세 이상 54세 이하로서 파트타임이나 풀타임 상관없이 현재 일을 하고 있지 않은 사람들을 대상으로 전화 설문을 실시했다. 그 결과 응답자들은 실업이 그들의 육체적·정신적 건강과 수면에 부정적인 결과를 가져왔다고 평가했다. 또한 실업으로 발생한 여유로운 시간을 운동을 위해 더 사용하지는 않는 것으로 나타났다. 응답자들의 1/3은 실업 이후 일을 할 때보다 더 많은 시간을 운동하는 데 사용한다고 응답했고, 1/3은 비슷한 시간을 유지한다고 응답했으며, 1/3은 운동하는 데 더 적은 시간을 사용한다고 응답했다. 이와 함께, 57%의 응답자들은 실업 후 인터넷, TV 시청, 독서 등 몸을 많이 움직이지 않는 정적인 활동에 더 많은 시간을 보내게 되었다고 응답했다. 반대로 응답자의 15%만이 실업 후 이러한 정적인 활동에 보내는 시간이 감소했다고 응답했다.

- 출처 : New York Times, 2014년 12월 23일자, ‘How Losing a Job Can Be Bad for Your Health’, <http://www.nytimes.com/2014/12/24/upshot/how-losing-a-job-can-be-bad-for-your-health.html>, <http://kff.org/other/poll-finding/kaiser-family-foundationnew-york-timescbs-news-non-employed-poll>

유럽

독일 : 경제활동인구 중 여성 비율 증가

독일의 노동시장이 비교적 안정적인 상태를 유지하고 있는 가운데 남성보다는 여성들의 경제활동 참여가 더욱 활발해지면서 전체 경제활동인구에서 여성이 차지하는 비율이 증가한 것으로 나타났다. 또한 직업능력에 있어서도 여성이 남성보다 더 좋은 평가를 받는 경우가 증가하고 있다는 연구결과가 발표되었다.

독일 경제연구소(DIW)에서 최근 발표한 연구결과에 따르면, 2013년 통계를 기준으로 독일 여성의 경제활동인구 비율은 지난 1995년과 비교해 10% 증가한 반면, 남성의 경우에는 단지 1% 증가한 것으로 나타났다. 이 연구결과에 따르면 2013년 전체 경제활동인구 중에서 여성이 차지하는 비율은 약 46%였으나, 여성의 경우 시간제(단시간) 근로에 종사하는 비율이 높기 때문에 전체 노동력 규모에서 여성이 차지하는 비율은 약 40% 수준인 것으로 확인되었다. 또한 1995년 여성 경제활동인구는 약 1,500만 명 수준이었으나 2013년에는 약 1,800만 명으로 증가하였다. 이러한 증가는 2004년 이후 약 10년간 급격하게 나타난 것으로, 약 8%포인트가 증가한 것이다. 지난 20년간 여성의 경제활동 참여비율 증가추세를 고려하면 앞으로 남성과 여성의 경제활동 비율이 역전될 가능성도 예상할 수 있는 상황이다.

독일 여성의 경제활동 비율은 지속적으로 증가하

였으나 남성의 경제활동 비율은 경기에 따라 증감을 반복하고 있는 것으로 나타났다. 독일 남성의 경제활동 비율은 1998년부터 2004년 사이에는 감소 추세를 보였고, 그 이후 다소 증가하고 있지만 아직은 1995년과 비교하여 단지 1% 증가한 것으로 나타났다. 남성 경제활동 참가자는 1995년 약 2,240만 명에서 2013년 약 2,290만 명 수준으로 여성에 비해 증가율이 매우 낮다. 한편 여성은 전체적으로 경제활동인구가 증가하는 추세에 있지만, 남성은 만 55세 이상 고령근로자만 경제활동 참여비율이 증가하는 것으로 나타났다.

DIW연구소의 노동시장 전문가인 칼 브렌케(Karl Brenke)는 이와 같이 여성의 경제활동 비율이 증가한 원인으로 여성들의 학력수준이 높아졌다는 점을 주목하였다. 성별을 불문하고 학력수준이 높아질수록 노동시장의 참여가 증가하는 것이 일반적이는데, 독일 여성의 학력수준은 이미 오랫동안 남성의 학력수준과 차이가 없이 유지되고 있으며, 현재 남녀의 학력수준 차이는 단지 과거에 존재하였던 평균 학력수준의 차이에 기초한 것이기 때문에, 앞으로도 당분간은 여성의 경제활동 참여비율이 더욱 증가할 것이라고 예측하였다.

이와 같은 노동시장의 변화에 대한 전문가의 분석에 따르면, 독일 여성들의 경제활동 비율이 증가하



고 있는 원인으로 여성들의 남성에 대한 경제적 의존도를 낮추고자 하는 욕구도 크게 작용한 것으로 평가하고 있다. 또한 과거 노동시장에서는 전통적인 생산직 중심의 일자리가 대부분이었으나, 오늘날에는 건강관련 직업, 사회 분야, 교육 분야 등 여성의 직업활동이 용이한 분야에서 일자리가 증가한 것도 주요한 원인이 되었다고 지적하였다.

이와 같은 여성의 경제활동 참여비율은 구동독 지역의 여성들이 구서독 지역 여성들보다 더 높은 것으로 확인되었다. 즉, 구서독 지역의 경우에는 여전히 남성이 가계의 경제를 책임지는 가장의 역할을 하고 있는 것으로 나타나, 이와 같이 구동독 지역 여성의 경제활동 참여비율이 더 높게 나타나고 있는 상황은 독일이 통일한 이후 25년 이상 지속되고 있는 상황이다.

앞서 살펴본 바와 같이 전체적으로 여성들의 경제활동 참여비율이 증가하면서, 구서독 지역에서는 여성 근로자의 약 50.9%가 사회보험 의무가입 대상 직업에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 구동독 지역에서는 여성 근로자 중 사회보험 의무가입 대상 직업에 종사하는 근로자의 비율이 57.9%로 나타났다. 독일 연방에서 여성의 경제활동 비율이 가장 높은 지역은 작센(Sachsen)주로 58.5%였으며, 가장 낮은 지역은 잘란트(Saarland)주로 47.2%였다.

구서독 지역에서 여성 근로자 중 사회보험 의무가입 대상 직업에 종사하는 근로자의 비율은 2006년 45.8%에서 2012년 50.9%로 5.1%포인트 상승하였으며, 구동독 지역에서는 2006년 50.9%에서 2006년 57.9%로 증가폭이 7.0%포인트로 서독보다 컸

다. 그 결과 여성 근로자 중 사회보험 의무가입 대상 직업에 종사하는 비율의 지역적 차이는 2006년 5.1%에서 2012년 7.0%로 더 증가한 상황이다.

베르텔스만 재단(Bertelsmann-Stiftung)의 키어스텐 비테(Kirsten Witte)는 오랫동안 평등주의의 영향을 받았던 구동독 지역의 남녀 역할에 대한 이미지는 여성과 남성이 동등하게 직업활동을 하는 것임에 비해서, 동등한 맞벌이 모델이 일반적이지 않았던 구서독 지역의 경우는 대부분 남성들이 가계의 경제를 책임지는 것이었다고 평가하였다.

전체 여성의 경제활동참여는 증가하지만 주로 미니잡(Minijob)과 같은 저임금, 단시간 근로 영역에서 증가하고 있는 상황에 대하여, 고용의 질이나 연금 문제와 같은 다양한 비판이 제기되고 있는 상황이다. 앞으로 여성 고용에 대해서 고용의 양적 팽창과 함께 고용의 질을 향상시키는 대책들도 병행되어야 할 것으로 보인다.

- 출처 : 1) DIW 단신, 2015년 1월 28일자, 'Frauen holen am deutschen Arbeitsmarkt auf - Erwerbsquote steigt stärker als die der Männer', http://www.diw.de/de/diw_01.c.100319.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen.html?id=diw_01.c.495875.de
- 2) 쥐드 도이체(sueddeutsche)지, 2015년 1월 14일자, 'Ostdeutsche Frauen arbeiten mehr', <http://www.sueddeutsche.de/karriere/studie-zur-erwerbstaetigkeit-ostfrauen-arbeiten-mehr-1.2303400>

독일 : 전문인력 부족과 외국 유학생의 잔류 희망률 감소

독일은 낮은 출산율이 지속되면서 안정적인 노동력 확보에 어려움을 겪고 있다. 특히 전문인력의 확보에 어려움을 겪으면서 이에 대한 해결책으로 외국의 노동력을 적극적으로 유치하고자 하는 의지를 지속적으로 표명하고 있다.

노동부의 위탁으로 시행된 향후 노동인구 예상 변동량에 관한 연구결과에 의하면, 2030년까지 독일의 노동인구는 약 백만 명 가까이 감소할 것으로 예상되고 있다. 독일은 전문인력 부족현상의 대책으로 외국에서 활동하고 있는 전문인력을 적극적으로 받아들이기 위한 정책을 시행하고 있지만, 전문인력의 수가 지속적으로 감소하는 추세에 접어들 것으로 예측됨에 따라 이러한 정책시행에도 불구하고 이를 충당하기에는 부족할 것으로 예상되고 있다.

이 연구결과에 따르면 2010년부터 2013년까지 기간 동안 독일의 이주민 규모는 매년 약 30만 명 수준인 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 이 연구는 2030년 독일의 노동인구 예상 수치가 현재보다 약 90만 명 감소할 것이라고 예측하였다.

사민당 소속 연방 가족부 장관 마누엘라 슈베지히(Manuela Schwesig)와 연방정부의 사회통합위원인 아이단 외쪼구즈(Aydan Özoguz)는 앞으로 독일의 직업활동 인구감소 대책으로 외국인 전문인력을 적극적으로 받아들이는 이주정책과 함께, 현재의 노동시장에서 소외되어 있는 잠재적 노동인구로서, 이민자를 비롯하여 여성, 고령자 및 장애인의 직업활동을 촉진하여야 한다고 주장하였다.

일반 노동력 부족의 경우 장기적인 관점에서 우려

되는 바와 달리 전문인력의 부족은 현재 독일 노동시장이 당면한 문제에 해당한다. 이에 따라, 독일은 외국에서 활동하고 있는 전문인력을 독일에서 받아들이고자 하는 다양한 정책적 노력을 하고 있으며, 독일에서 대학교육을 받고 있는 외국인 유학생들도 독일의 노동시장으로 편입되어 잠재적 전문인력으로 활용될 수 있기를 기대하고 있는 것이 사실이다.

하지만 독일에서 대학교육을 받고 있는 외국인 유학생에 대한 연구결과에 따르면, 졸업 후 독일에서 직업을 가지고 계속적으로 체류하기를 원한다고 응답한 비율은 전체 유학생 4명 중 약 1명 정도인 것으로 나타났다. 응답자들 중 대학 입학 초기에 해당하는 외국인 유학생의 경우 졸업 후에 독일에 남고 싶다고 응답한 비율이 약 2/3에 달하는 것을 고려했을 때, 오히려 독일에서의 생활을 경험한 응답자들이 독일에서 직업활동을 통한 지속적인 체류를 원하지 않고 있는 것으로 나타났다. 해당 조사를 분석한 전문가는 언어의 장벽, 관료주의적 시스템에 따른 불편함과 독일의 외국인 배타적 문화를 이와 같은 현상의 주요한 원인으로 제시하였다.

독일에서의 유학을 선택한 외국인은 지속적으로 증가하여 지난 2002년과 비교해 2010년의 유학생 수는 약 두 배 수준으로 증가하였다. 지난 2013~14년 겨울학기 총 외국인 유학생 수는 약 30만 1,000명으로, 이는 전체 독일 대학생 약 260만 명 중 약 11.5%를 차지하고 있다.

베텔스만 재단(Bertelsmann Stiftung)의 위탁으로 이 연구를 진행한 롤란드 로트(Roland Roth) 교수에



따르면 외국인 유학생들이 독일에 지속적으로 체류하고자 하는 경우에도 여전히 많은 장애물이 존재하고 있는 것으로 나타났다. 대표적으로 유학생들은 유학 초기 언어장벽으로 인해 많은 어려움을 겪고 있으며, 체류허가를 발급받는 과정에서 경험하는 독일의 관료주의적 시스템과 이를 해결하는 과정에서 정보나 상담서비스가 유학생들에게 충분히 제공되지 않는 것도 문제점으로 지적되었다. 또한 독일의 많은 지역에서 외국인에게 배타적인 문화를 가지고 있는 것도 외국인 유학생들이 독일에 정착하는 데 어려움을 느끼는 원인이 되고 있다고 분석하였다.

독일의 노동시장이 예전과 같이 완전고용에 가까운 수준으로 회복될 수 있을지는 아직 확실하지 않지만 적어도 최근 몇 년과 같이 약 6% 수준의 실업률을 유지한다는 것을 전제로 예상한 독일의 노동력 부족 현상과 현재 전문인력이 부족한 상황은 이와 같은 연구결과를 고려해 볼 때 시간이 지날수록 더욱 심화될 가능성이 높은 것이 사실이다. 이로 인하여 독일은 EU의 노동력 교류가 안정적으로 진행되고 독일식 직업교육이 EU 회원국에 전반적으로

정착될 수 있도록 노력하고 있으며, 외국의 직업관련 자격증을 독일에서도 인정하는 제도적인 지원도 병행하고 있다. 다만 외국의 전문인력이 독일에서 더 쉽게 정착할 수 있도록 언어장벽의 문제를 해결할 수 있는 교육적 지원과 외국인 노동력에 대해 배타적인 태도를 보이는 구동독 지역의 문제에 대해서는 조금 더 고민이 필요한 상황으로 보인다.

- 출처 : 1) MiGAZIN지, 2015년 2월 2일자, 'Mangelnde Willkommenskultur vergrault ausländische Studierende', <http://www.migazin.de/2015/02/02/viele-gehen-wieder-mangelnde-willkommenskultur-vergrault-auslaendische-studierende>
- 2) MiGAZIN지, 2015년 2월 6일자, 'Einwanderung allein kann Fachkräftemangel nicht ausgleichen', <http://www.migazin.de/2015/02/06/studie-einwanderung-allein-kann-fachkraeftemangel-nicht-ausgleichen>

독일 : 다수의 독일 국민, 현행 법정 최저임금제 지지

2015년의 시작과 함께 시행된 법정 최저임금제도에 대해 많은 기업들과 기민-기사당 연합 내부에서 불만과 비판이 제기되고 있는 가운데, 대다수의 독일 국민들은 법정 최저임금제가 도입된 것에 대해

긍정적인 견해를 유지하고 있는 것으로 나타났다.

지난 2014년 7월 독일 의회를 통과한 「최저임금법」을 바탕으로 2015년 1월부터 시행된 독일의 법정 최저임금제는 이제 겨우 2개월이 경과한 가운데

그에 대한 각계의 반응이 나오고 있는 상황이다. 독일 노동조합 총연맹(DGB)의 의뢰로 한 설문조사 기관이 지난 2월 21일부터 25일에 걸쳐 무작위로 선정된 약 1,000명의 일반 국민을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 따르면, 8.50유로에서 시작된 법정 최저임금의 도입에 대해 응답자의 86%가 찬성의 입장을 나타냈다.

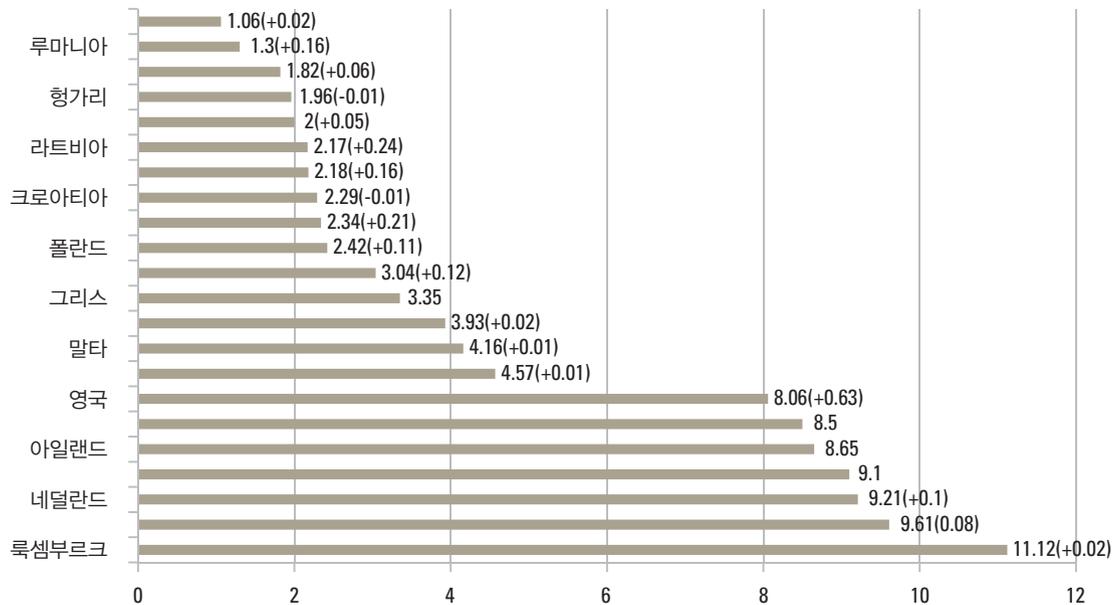
이와 같은 결과에 대해 DGB의 슈테판 코어첼(Stefan Körzell)은 “재계와 일부 기민-기사당 연합에서 ‘근로시간의 문서화’와 같은 최저임금제의 시행에 수반되는 일반적인 제도에 대해 반대의견을 제시하며 법정 최저임금제의 지속적인 시행을

방해하고자 하는 관료주의적인 시도에 대해 독일 국민들은 전혀 영향을 받지 않고 있는 것으로 확인되었다”며, 법정 최저임금제에 대한 반대 움직임이 국민들의 의견을 반영한 것이 아니라는 점을 강조하였다.

이 설문조사의 내용을 살펴보면 일부 사용자의 경우 최저임금제를 준수하지 않기 위하여 편법적인 시도를 했던 것으로 나타났다. 즉, 응답자 중 약 18%가 적어도 한 번 이상 그와 같은 편법이나 우회적인 회피 시도를 경험했다고 응답하였다. 응답자 중 3%는 자신이 직접적으로 그와 같은 사용자의 편법적인 시도를 경험했다고 응답하였으며, 15%는

〈2015년 EU 회원국 최저임금 현황〉

(단위: 유로)



주: 괄호 안은 2015년 인상액.

자료: WSI-Mindestlohndatenbank(2014; 2015).



친구 또는 지인이 경험하였던 사실에 대해 들어본 적이 있다고 응답하였다.

한스비클러재단 산하 경제사회연구소(WSI)의 조사에 따르면, EU 28개 회원국 중 22개 회원국에서 법정 최저임금제도를 시행하고 있으며, 2015년 초 16개국에서 법정 최저임금이 인상되었다고 한다. 법정 최저임금이 가장 높은 국가는 룩셈부르크인데 올해 최저임금은 11.12유로로 이는 지난해보다 약 0.2% 인상된 것이다. 그다음은 프랑스로서 최저임금은 9.61유로이고 이는 지난해보다 약 0.8% 인상된 것이다. 독일의 법정 최저임금은 8.50유로로서 이는 2015년 현재 EU 회원국 중 6위에 해당하는 금액이고 전 세계적으로 비교해 보면 중위권이다.

독일의 「최저임금법」에 따르면, 현행 최저임금에 대한 인상 논의는 2016년 6월 30일까지 1차적으로 마무리하도록 규정하고 있다. 이때 결정하여 인상된

최저임금은 2017년 1월부터 적용되도록 규정하였다. 최저임금협의회에서 논의되는 최저임금 인상안은 2년을 단위로 심의하도록 법으로 규정하고 있다.

- 출처 : 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 3월 4일자, ‘Umfrage: Große Mehrheit der Deutschen ist für den Mindestlohn’, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mindestlohn-mehrheit-der-deutschen-laut-umfrage-dafuer-a-1021647.html>
- 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 3월 2일자, ‘Internationaler Vergleich: Deutscher Mindestlohn ist nur Mittelmaß’, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/mindestlohn-in-deutschland-ist-nur-mittelmaass-a-1021347.html>

영국 : 복지개혁 홍보영상 출연 수당 청구자, 유니버설 크레딧 ‘악몽’이라 비판

정부의 복지개혁 홍보영상에 참여했던 한 유니버설 크레딧(universal credit) 수당 청구자는 최근 해당 컴퓨터 시스템에 문제가 많아 사람들을 곤궁에 빠트릴 수 있다고 말했다. 다니얼 페이스(Daniel Pacey)는 고용연금부(DWP: the Department for Work and Pensions) 홍보 영상에서 유니버설 크레딧이 자신의 구직활동을 돕고 있으며 구직자 수당(JSA: Jobseeker's allowance)보다 훨씬 낫다고 말했다. 그러나 그는 BBC와의 인터뷰에서 유니버설

크레딧 첫 수당 지급이 6주나 연기되었고 이후의 월 유니버설 크레딧 수당 지급은 ‘악몽’ 수준이라고 말했다.

고용연금부는 유니버설 크레딧이 고용은 장려하되 의존은 저지한다고 설명했다. 고용연금부 대변인은 “유니버설 크레딧을 통해서 보조금 체계를 간소화하고 고용상태로의 이행을 더 순조롭게 할 수 있을 것”이며, “직업상담사들이 유니버설 크레딧을 청구하는 사람 모두와 가계비용 지원을 상담하고

있는데, 청구인 중 약 80%가 매달 필요한 가계비용을 스스로 감당할 수 있다는 자신감을 보였다”라고 말했다.

이에 대해 그레이터 맨체스터의 위간(Wigan, Greater Manchester)에 사는 페이스 씨는 “정부 각료가 지난달 월급을 버는 건 쉬울 수 있지만, 과연 그들이 구직활동을 하면서 지난 4주간 250파운드를 벌 수 있었을지는 의문”이라고 말했다. 또한 그는 “구직자 수당(JSA)은 그냥 이름을 쓰고 두 개의 일 자리를 쓴 후 제출하면 수당을 받게 되지만, 유니버설 크레딧은 구직활동을 진짜 열심히 해야 한다”라고 덧붙였다.

정부는 유니버설 크레딧이 전국에 본격적으로 도입될 것이며 2016년까지 잉글랜드와 스코틀랜드, 웨일즈의 모든 잡센터(job centres)에서 시행하는 것을 목표로 한다고 발표했다. 고용연금부의 비서관급인 던컨 스미스(Duncan Smith)는 BBC 뉴스와의 인터뷰에서 유니버설 크레딧이 필요한 비용보다 6억 파운드 적게 예산이 편성되었지만, 권고에 따라 점진적으로 시행되고 있다고 말했다. 그러나 페이스는 자기 지역의 잡센터에서는 작동되지 않는 컴퓨터 시스템을 가지고 찢찢매고 있었다고 말하며, “만약 아버지와 함께 살지 않고 혼자 살았다면 어떻게 대처했을지 생각하기도 싫다. 아마 극복하기 어려웠을 것이다”라고 덧붙였다.

이에 대해 고용연금부 대변인은 “추가 지원이 필요한 사람은 상급 수당 지급을 신청할 수 있다”라고 말하고, “우리는 수당 청구인들이 생계비를 확보하고 빚에 대한 조연을 확실히 받을 수 있도록 하기 위해서 지방정부와 같이 일하고 있다”라고 밝혔다. 또

한 그는 “북서 지역에서 이미 보는 바와 같이 IT 시스템은 점차 호전될 것이며, 각 지역 잡센터의 컴퓨터 시스템 문제는 별개의 논제로서 곧 해결될 것이고, 이는 제도 운영이나 청구 자체에 영향을 미치지 않는 문제이다”라고 덧붙였다.

유니버설 크레딧은 약 2년 전 잉글랜드 서부에 위치한 애시턴언더라인(Ashton-under-Lyne) 지역에서 처음 시범적으로 운영되었다. 과거의 구직자수당 제도는 급여 지급이 2주 간격이었고 주택수당은 집주인에게 직접 지급되었지만, 유니버설 크레딧 제도는 급여 신청자가 매월 급여를 받아서 스스로 집세를 지불하도록 하고 있다. 애시턴언더라인 지역의 주택조합(Housing Associations)들에 따르면 유니버설 크레딧 수급자들 사이에서 집세 연체와 빚이 늘어나고 있다고 한다. 전국주택연합(the National Housing Federation)의 회장인 데이비드 오르(David Om)는 “나머지 다른 지역은 고사하고 2년 동안 시범 운영을 했던 애시턴언더라인 지역에서조차 이 계획을 시행할 준비가 되지 않았다”라고 말했다.

정부는 사람들이 월 지출비용을 잘 조절해서 살아가는 방식을 배우는 것이 중요한데, 이는 바로 그것이 실제 일하며 살아가는 세계를 복제하는 것이기 때문이라고 말한다. 그러나 콜센터에 새 직장을 얻어 2주 간격으로 급여를 받는 페이스는 “내 경험으로는 저임금 일자리를 대부분은 월급이 아니라 주급이나 2주 간격으로 급여를 지급한다. 적은 돈으로 한 달을 견딜 수 있는 사람은 없다”라며 “이것은 의존성에 관한 것이 아니다. 이것은 생활, 즉 잡센터에 버스를 타고 갈 수 있는가에 관한 것이다. 정부는 이 제도를 재고해야 한다”라고 말했다.



감사원(the National Audit Office) 또한 유니버설 크레딧 제도가 운영이 미흡하고 표적집단에 급여를 전달하는 데 실패했다고 비판한 바 있다. 북서 잉글랜드 지방에서 시범운영되었던 유니버설 크레딧 제도를 전국으로 본격적으로 확대 실시한다면, 잡센터 직원의 훈련을 위한 자원 부족과 직원의 새 제도에 대한 적응 시간 부족이 우려된다. 2013년 4월에 도입된 이래 시범운영된 지역에서 약 5만 명이 수당을 신청했는데, 이는 정부가 애초에 발표한 예상치보다

훨씬 더 적은 수이다. 컴퓨터 시스템의 문제 역시 제도 지원을 초래하였으며, 정부 각료들은 수천만 파운드를 헛되이 사용하게 된 것이다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 2월 16일자, 'Universal Credit 'a Nightmare', Says Claimant Who Advertised Welfare Reform', <http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-manchester-31487792>

영국 : 저임금위원회, 최저임금 3% 인상 권고

정부에 최저임금에 대한 자문을 하는 독립기관인 저임금위원회(LPC: the Low Pay Commission)는 2015년 10월부터 21세 이상 근로자에게 적용될 최저임금을 6.70파운드, 즉 3% 인상할 것을 권고했다. 영국 중앙은행(the Bank of England)이 2015년 소비자 물가지수를 0.5%로 예측한 것을 감안하면, 물가상승률을 상회하는 이와 같은 최저임금 인상은 8년 만에 가장 큰 실질임금 상승으로 이어질 것이다. 저임금위원회 의장인 데이비드 노그로브(David Norgrove)는 “지속적인 경기회복과 특히 저임금 직종에서의 급격한 고용 증가 덕분에 올해 최저임금의 실질가치와 상대가치가 더 높아질 수 있었다”라며, “3% 인상으로 실질임금이 작년보다 더 높아질 것이고, 영국 중앙은행의 최근 물가상승률 예측을 기반으로 보면 최저임금의 실질가치가 가장 높았던 2007년 대비 실질가치 하락의 3/4을 회복시킬 수 있

을 것이다”라고 말했다.

영국 산업연맹(CBI: the Confederation of British Industry)의 정책관인 카자 홀(Katja Hall)은 “저임금 위원회는 세심하게 균형을 유지했다”라며, “위원회는 지속 가능한 임금 인상에 핵심이 되는 생산성 향상이 여전히 약하게 유지되고 있다는 점을 인식하고 있으면서도 경제가 회복됨에 따라서 경기회복이 임금에 반영되기를 바라는 열망을 받아들였다”라고 말했다. 또한 그는 “기업활동 환경이 향상되지 않는다면 위원회가 내년 인상안에 대한 검토를 바란다”라고 말했다. 노동조합회의(TUC: Trades Union Congress)의 프랜시스 오그레이디(Frances O'grady) 의장은 “최저임금이 평균 근로소득 인상보다 더 높게 책정되는 것은 좋은 일이지만, 재무장관이 주장하는 것처럼 경기회복이 실제로 강력하고 지속가능한 것이라면 위원회가 더 과감하게 영국의 최저임

금층 근로자들을 격려해 줄 수도 있을 것이다”라고 말하며, “경기회복의 정당한 몫을 최저임금층에게 주기 위해서는 임금을 더 줄 수 있는 여유가 있는 산업에 더 높은 최저임금률을 책정하는 새로운 임금 위원회의 설립과 같은 훨씬 더 강력한 조치들이 필요하다”라고 말했다.

노그로브는 기업혁신기술부(BIS: the Department for Business, Innovation and Skills) 빈스 케이블(Vince Cable) 장관에게 보내는 서한에서 저임금위원회의 권고 덕택으로 최저임금이 적용되는 일자리 수가 2015년 10월에 140만 개 이상으로 증가할 것이라고 주장했다. 이는 최저임금이 중위근로소득 대비 인상되었던 2008년 경제침체 초기에 최저임금 적용 일자리 수가 90만 개였던 것과 비교된다.

저임금위원회는 성인 최저임금에 대한 권고와 함께 18~20세에 대해 5.30파운드(3.3% 인상), 16~17

세에 대해 3.87파운드(2.2% 인상), 견습생에 대해 2.80파운드(2.6% 인상)의 최저임금을 권고했다. 위원회는 또 견습생 최저임금에 대한 폭넓은 검토를 의뢰받았는데, 해당 최저임금을 고등 견습생제에는 적용하지 말되 견습생 임금과 16~17세 적용 임금이 구조적으로 결합되지 않도록 할 것을 권고했다.

노동당은 2020년까지 최저임금을 8파운드까지 인상하겠다고 공약했다. 연간 3% 인상률을 적용하면 다음 의회 말에 최저임금이 7.77파운드까지 인상된다. 정부는 저임금위원회의 제안을 고려하여 가능하다면 3월 예산 시기에 맞춰 결정을 내릴 예정이다.

- 출처 : 퍼스넬 투데이, 2015년 2월 24일자, 'Minimum Wage Recommended to Rise by 3%', <http://www.personneltoday.com/hr/national-minimum-wage-recommended-to-rise-by-3>

스웨덴 : 고학력 이민자들에 대한 교육은 효과적인 투자

스웨덴 사람들의 대부분은 고등교육을 국제사회에서 경쟁하기 위한 필수적인 투자라고 생각하고 중요하게 여기고 있다. 현재 스웨덴에서는 고등교육에 연간 200억 크로나(Kronor)가량을 지출하고 있는데, 이는 스웨덴 사람들의 이러한 인식을 반영하는 것이라고 할 수 있다. 최근 다양한 기술을 가진 고학력 이민자들이 스웨덴으로 이주해오고 있는데, 이들을 대상으로 한 추가적인 고등교육 프로그램 지출은 2014년 기준 7,000만 크로나에 불과하다.

이러한 사실은 스웨덴에서 고학력 이민자들의 기술이나 능력을 상대적으로 중요하게 여기지 않는다는 점을 보여준다.

스웨덴 전문직 노조 연맹(SACO)은 2015년 2월에 발표한 보고서 “How much does an academic cost?”를 통해 스웨덴에서 교육을 받은 대학 졸업자의 교육비용과 고학력 이민자(대졸 이민자)가 스웨덴에서 학위를 마무리했을 때의 교육비용을 비교하였다.



이 보고서에서는 현재 고학력 이민자들을 스웨덴 노동시장에 적합한 인력으로 교육, 훈련하는 분야에 대한 투자가 지나치게 적으며, 정부의 고학력 이민자들에 대한 이러한 무관심과 적은 투자로 인하여 스웨덴은 자국 내 30만 명의 고학력·고숙련 이주 노동자들을 활용할 수 있는 기회를 잃고 있다고 지적했다. 더불어 고학력·고숙련 이민자들의 지식과 기술을 스웨덴 노동시장에 알맞게 적응시키기 위해서는 그들이 본국에서 받은 교육을 보완할 수 있는 기회를 제공해야 하며, 이를 놓고 정치권에서 보다 많은 논의와 실천이 이루어져야 한다고 강조했다.

SACO는 자체적인 계산법을 통해 고학력 이민자를 대상으로 한 재교육 및 훈련 비용이 스웨덴 내에서의 고등교육에 드는 비용보다 상대적으로 적게 든다는 사실을 설명했다. SACO는 스웨덴에서 의무 교육과정을 마치고 대학을 졸업한 후, 의사로 훈련을 받은 스웨덴 학생 한 명의 총 교육비용이 320만 크로나 정도일 때, 이민자 의사 한 명을 스웨덴 시스템에 맞게 훈련하는 비용은 320만 크로나의 1/10 수준이 될 것이라고 계산했다. 그리고 이러한 결과는 엔지니어, 경제학자, 건축가 등에도 적용된다고 설명했다.

보고서는 고학력 이민자들의 기술과 능력을 제대로 활용하지 못하는 정부에 대해서 몇 가지 제안을 내놓고 있다.

- 정부는 고학력 이민자의 필요에 맞추어 추가적

인 훈련, 혹은 대학교육 프로그램에 더욱 많은 투자를 해야 한다.

- 이 프로그램은 장기적인 자금 확보를 필요로 한다.
- 이 프로그램은 경제발전과 세수확보에 도움이 될 혁신적이고 생산적인 근로자 양성에 도움이 될 것이다.
- 이 프로그램을 노동시장정책의 일부로 여길 것이 아니라 대학의 정규교육과정을 위한 비용 중 일부로 포함해야 할 것이다.
- 이러한 고학력 이민자 지원 교육프로그램은 좌파, 우파 연정 가릴 것 없이 반드시 동의해야 하는 문제이다.

이민자들을 사회에 온전히 통합시키는 문제는 현 스웨덴 사회의 큰 화두이다. 이러한 고학력 이민자에 대한 교육프로그램의 확대는 적은 비용을 들여서 이들이 스웨덴 노동시장에 기여할 수 있는 방법이자 고학력, 고숙련 이주 노동자들의 요구도 만족시킬 수 있는 좋은 기회라고 할 수 있다.

- 출처 : 스웨덴 전문직 노조 연맹(SACO) 홈페이지, 2015년 2월 3일자, 'Billig investering att utbilda invandrade akademiker', <http://www.saco.se/nyheter--debatt/aktuellt-fran-saco/debatt/billig-investering-att-utbilda-invandrade-akademiker>

스웨덴 : 근로시간 줄이기 실험

지난 2014년 8월 스웨덴 좌파당(Vänsterpartiet, Left Party)은 예테보리(Goteborg) 지역 히싱엔(Hisingen)의 한 요양기관에서 일하는 근로자들을 대상으로 2015년부터 하루 근로시간을 6시간으로 줄이는 시도를 할 것이라고 발표했다.

예테보리의 부시장인 Mats Pilhem은 해당 요양기관을 선택한 이유에 대하여 이 기관은 60명의 근로자가 근무하는 적당한 환경이며 근처의 다른 요양시설과 비교하기에 적합하다는 점을 밝혔다. 또한 요양기관의 근무강도가 상당히 강한 편이어서 대부분의 근로자들이 정년인 65세를 채우지 못하는 것이 현실이며 질병을 앓는 경우도 잦기 때문에 근로시간 축소 시도가 근무로 인한 질병 발생률을 감소시키는지에 대해 살펴보는 것도 흥미로운 것이라고 말했다.

이 밖에도 그는 줄어든 근로시간으로 인해 근로자들의 충원을 필요로 하기 때문에 실업자들을 대상으로 더 많은 일자리를 제공할 수 있을 것으로 예상했으나 이러한 시도에 대해 예테보리 온건당(Moderata samlingspartiet, Moderate Party)에서는 포퓰리즘적 정책이라고 비판했다.

2015년 들어 시행된 일당 6시간 근로정책은 순조로이 진행 중인 것으로 나타났다. 현재 히싱엔의 요양기관에서 근무하는 근로자들은 급여의 변화 없이 기존 근로시간인 8시간 대신 6시간 동안 근무하고 있으며 요양기관에서는 새로운 근로자를 14명 더 고용하는 등 이 정책의 목표를 어느 정도 달성하고

있는 것으로 나타났다.

새롭게 고용된 보조 간호사인 Jennie Anttila는 스웨덴 공영방송국 SVT와의 인터뷰에서 “새로운 정책으로 인해 급여를 유지하면서 자신을 위한 여가시간과 가족을 위한 시간을 더 많이 쓸 수 있는 점에서 만족하고 있다”라고 밝혔다. 또한 이 양로원을 운영하고 있는 Ann-Charlotte Dahlbom Larsson 씨 역시 이 정책으로 인해 근로자들이 더 많은 여가시간을 갖게 되어 훨씬 열정적으로 일할 수 있는 환경이 조성되었기 때문에 근로시간 축소 정책이 근로자나 돌봄을 받는 요양기관 거주자들 모두에게 윈윈 전략이라고 밝혔다.

심리학자들은 이러한 근로시간 축소 시도가 근로자와 요양시설 거주자들에게 미치는 영향에 대해 지속적으로 살펴보고 있다. 이 시도는 2016년까지 진행될 예정이며 그 후 평가를 거쳐 지자체에서 이를 계속 운영할 것인지에 대한 판단을 할 것이라고 밝혔다.

- 출처 : 1) The Local, 2014년 8월 22일자, ‘Swedish City All Set for Six-hour Workday Trial’, <http://www.thelocal.se/20140822/swedes-ready-for-six-hour-work-days>
- 2) The Local, 2015년 2월 3일자, ‘Six Hour Work Day Gets Off to ‘Great’ Start’, <http://www.thelocal.se/20150203/six-hour-work-day-gets-great-start>



스웨덴 : 소니와 에릭슨의 해고결정

장기적 이윤창출을 위해 새롭게 조직개편을 시도 하려는 소니(Sony Mobile) 모바일 일본 본사의 운영방 침에 따라 스웨덴 룬드(Lund)에 있는 소니 모바일 생산공장의 근로자 중 1,000명이 해고될 처지에 놓였다.

지난 3월 9일, 소니 모바일의 스웨덴 지사 지점장 인 Bengt Ame Molin은 소니 모바일 본사가 추구하는 생산성 향상, 조직개편이라는 목표를 위해 불가 피하게 해고결정을 내릴 수밖에 없었다고 밝혔다. 이에 따라 소니 모바일은 현재 룬드 공장에서 일하고 있는 2,200명의 근로자 중 1,000명을 해고하여 1,200명만을 공장에 남기기로 결정하였다.

이 공장에서 일하는 Bitte Hansson은 이러한 결정에 대하여 별로 놀랍지 않다는 반응을 보였다. 스웨덴 엔지니어 노조(Sveriges Ingenjörer)의 부위원장 Seved Andersson 또한 '예상했던 해고결정이지만 이렇게 많은 수를 해고할 것이라고는 생각하지 못했다'고 이야기했다.

한편 스웨덴 기업 에릭슨(Ericsson, 스웨덴의 통신 장비 제조사)도 3월 11일 스웨덴 전역에 걸쳐 근로자 2,200명을 해고할 것이라고 밝혔다. 에릭슨은 스톡홀름에서 가장 많은 1,125명을, 부로스(Boras)에서 200명, 예테보리(Göteborg)에서 140명을 해고할 예정이며, 카트리네홀름(Katrineholm)에 있는 공장은 아예 문을 닫게 될 것이라고 말했다. 또한 에릭슨은 노조와의 협상이 현재 진행 중이며 근로자들은 6 월경에 해고결정을 통보받게 될 것이라고 덧붙였다.

스웨덴 금속노조의 위원장인 Anders Ferbe는 “오랜 기간 에릭슨의 발전을 위해 충성을 다해 일해왔

던 근로자들에게는 이번 해고결정이 엄청난 타격이 될 것이며, 해당 공장이 있는 지역, 특히 카트리네홀름 지역에는 더 없이 큰 충격이 될 것이다”라는 내용의 성명서를 발표했다.

에릭슨 측은 이번 해고결정을 통해 2017년까지 9천만 크로나(천만 달러) 정도의 비용을 절감할 수 있을 것이라고 밝혔다. 한델스방켄(Handelsbanken, 스웨덴의 상업은행)에서 통신분야 전문가로 일하고 있는 Daniel Djurberg는 통신사 TT와의 인터뷰에서 “어떤 기업이 9천만 크로나를 절감해야 한다면 근로자들의 해고는 자연스러운 결정”이라고 자신의 입장을 전했다.

한편 스웨덴 내 친기업 성향의 싱크탱크인 Timbro의 Jesper Ahlgren은 The Local과의 인터뷰를 통해 이러한 해고결정이 스웨덴의 해외 경쟁력에 큰 위협 요소로 자리잡을 수 있음을 경고했다. 특히 에릭슨이나 아스트라제네카(Astra Zeneca, 영국의 제약회사)와 같은 연구 중심의 기업들이 인력을 축소하는 방향으로 전략을 세우게 될 경우 그들의 연구 경쟁력을 어떻게 유지할 수 있을지에 대한 우려를 나타냈다.

- 출처 : 1) The Local, 2015년 3월 11일자, 'Ericsson to Slash 2,200 Jobs across Sweden', <http://www.thelocal.se/20150311/ericsson-to-slash-2200-jobs-in-sweden>
- 2) The Local, 2015년 3월 9일자, 'Sony to Slash 1,000 Jobs in Southern Sweden', <http://www.thelocal.se/20150309/sony-to-slash-1000-jobs-in-southern-sweden>

아시아

일본 : 엔저 관련 도산 건수 증가

일본의 최대 기업신용조사회사인 제국 데이터 뱅크는 2014년 11월 '엔저 관련 도산' 동향 조사를 발표하였다. 발표 내용을 중심으로 엔저 관련 도산 건수를 살펴보면 다음과 같다.

2012년 아베 정권의 아베노믹스 정책 이후 일본의 미국 달러에 대한 환율은 지속적으로 올라 엔저 경향이 뚜렷하게 나타났다. 제2차 아베 정권이 시작된 2012년 12월 1달러당 약 80엔이었던 환율은 2014년 12월 2일 현재 119엔까지 올라, 급격한 엔저 현상이 나타나고 있다. 그 결과 대기업을 중심으로 한 수출기업은 이익을 올리고 있으나, 중소기업은 석유 및 원재료 가격 인상으로 인하여 도산하는 기업이 적지 않은 것으로 조사되었다. 제국 데이터 뱅크는 이러한 엔저의 영향으로 도산하는 기업에 대해서 독자적으로 조사하였다.

2014년 10월 엔저 관련 도산 건수는 39건으로 2013년 1월 조사가 시작된 이래 가장 많은 건수를 기록하였다. 2013년 하반기부터 증가하기 시작한 엔저 관련 도산 건수는 당시 월 10건 이상이었으나, 2014년에 들어와서는 월 20건 이상을 기록한 가운데 9월에는 31건으로 나타나 처음으로 월 30건 이상을 기록하였다. 도산 기업의 총 부채액도 2014년 10월 약 250억 엔으로 나타나 조사 시작 이후 최고

액에 달하였다.

2013년 1월 이후 2014년 10월까지 엔저 관련 도산 건수를 업종별로 보면, 운수/통신업이 가장 많아 전체의 36.8%를 차지하였고, 이어 도매업 20.8%, 제조업 19.0%, 건설업 10.0%, 소매업 5.9% 등의 순으로 나타났다. 또한, 부채규모별로 보면, '1억~5억 엔 미만'이 51.7%로 전체의 과반수를 차지한 가운데, '5억~10억 엔 미만' 12.6%, '5,000만 엔 미만' 12.3%, '5,000만~1억 엔 미만' 11.8%, '10억~50억 엔' 11.1%의 순으로 나타났다.

제국 데이터 뱅크에 의하면, 일반적으로 도산 건수는 경기에 비해 3~6개월 정도 늦게 나타나는 경향이 있으며, 10월 31일 일본은행의 추가적인 금융 완화(장기국채 30조 추가 구매 등)로 인한 지속적인 엔저의 영향은 빠르면 내년 초 이후에 나타날 것으로 전망하고 있다. 또한 엔저 현상이 지속될 경우 2015년 초 이후 중소/영세기업은 치명타를 입을 가능성이 높다고 전망하고 있다.

- 출처 : 제국 데이터 뱅크 홈페이지, 2014년 11월 11일자, '10月の円安倒産、月間最多', <http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p141102.pdf>



일본 : 기능훈련 전문대학 창설, 고등전문학교 등에서 이행

대학이 기업에서 즉시 사용할 수 있는 인재를 육성 하도록 하기 위해서, 일본정부는 회계·금속가공 등 전문적인 기능을 습득할 수 있는 새로운 형태의 대학을 창설할 방침이다. 이 대학은 대학졸업 후 안정적인 직장에 취업하지 못하고 있는 청년층의 비율이 20%에 달하고 있는 현실을 고려하여 기업에 채용되기 쉬운 인재를 양성하는 것을 목표로 하고 있는데, 현재의 전문학교나 고등전문학교, 사립대학 등에서도 이러한 새로운 형태의 대학으로 이행할 수 있다.

현재 문부과학성의 유식자회의가 개혁안을 정리하고 있으며, 중앙교육심의회의 논의를 통하여 이르면 내년 정기 국회에 「학교교육법」 등 관련법의 개정안을 제출하고 새로운 대학으로 이행하는 후보 학교를 모집하여 2017년부터 개설할 계획이다.

이 개혁안에 따르면 대학제도에 ‘프로페셔널 대학’이 새로운 구분으로 설치된다. 졸업까지 걸리는 시간은 조기에 졸업하기를 원하는 자를 배려하여 2~4년간으로 설정하고, 개인이 선택할 수 있도록 한다. 또한 재학기간이 4년인 경우에는 4년제 대학

의 학사와 동등한 자격을 제공하는 것을 검토하고 있다. 지금까지 많은 기업들이 4년제 대학 졸업자와 비교할 때 전문학교와 전문대학 졸업생에 대하여 처우수준을 낮게 설정한 것이 사실이다.

교수요원은 산업계에서 총원하는 것을 중요하게 생각하고, 신설하는 대학의 특징에 따라 회계사나 엔지니어 등 전문가를 채용하며, 지역의 유력기업에서 퇴직하는 자를 강사로 적극 초빙하여 지역기업에서 필요로 하는 인재를 쉽게 확보할 수 있도록 할 계획이다.

정부는 ‘프로페셔널 대학’의 설치기준을 현재의 대학 설치기준보다 완화할 방침으로, 운동장 등을 만들 부지가 없어도 신설을 허가할 예정이다. 이에 따라 전철역 앞 빌딩 등을 교사로 이용한다면 기존 사회인들도 야간코스 등을 이용할 수 있게 됨에 따라서 재취업의 기회로 활용될 것으로 전망된다.

- 출처 : 일본경제신문 조간 1페이지, 2015년 2월 15일자, ‘技能訓練の専門大学、高専など移行、就職後押しへ新制度’

일본 : 후생노동성, 돌봄휴가 분할 취득 빠르면 2017년부터 도입

후생노동성은 직장인들이 가족을 돌보기 위해서 신청하는 돌봄휴가제도를 확충할 계획이다. 이는 현재 원칙적으로 가족 1인당 1회로 제한되어 있는 돌봄휴가를 여러 차례로 나누어 사용할 수 있도록 할

방침으로, 일과 (가족)돌봄이 양립하기 좋은 환경을 만들어 기업의 핵심 인재인 40~50대 종업원이 부모를 돌보기 위해 이직하는 것을 방지할 목적을 갖고 있다.

후생노동성은 올 6월까지 돌봄휴가제도의 확충 방안을 마련하여, 2016년에 「육아 및 돌봄휴가법」을 개정된 이후 2017년부터 시행할 것을 계획하고 있다.

(신청인의 부모, 형제, 조부모 및 배우자의 부모 등을 대상으로 한) 돌봄휴가는 공적인 제도로 직장인들이 가족을 위해 휴가를 신청할 경우 기업은 최장 93일까지 휴가를 인정할 의무가 있으며, 휴가 중에는 임금의 40% 정도가 고용보험에서 지급된다.

현 제도에서는 휴가를 원칙적으로 한 번밖에 취득할 수 없는데, 이는 처음에 이 제도가 직장인들의 부모가 돌봄을 필요로 할 때 돌봄서비스의 계약이나 준비를 하기 위해 신청하는 휴가로 상정되어 도입되었기 때문이다. 그러나 실제로 한 번뿐인 휴가 이후에도 직장인들의 부모가 질병을 앓고 있거나 치매에 걸리는 등 상태가 악화되어 다시 휴가를 얻어야 하는 경우가 발생하고 있다.

그 결과 단 한 번의 돌봄휴가만으로는 이에 대처할 수 없기 때문에 공적인 개호휴가가 아닌 유급휴가를 사용하여 가족을 돌보는 사람들이 적지 않은 것이 현실이다. 이와 같은 제도의 제약 등으로 개호휴가제도 이용자는 2012년에 약 7만 6천 명으로 일과 (가족에 대한) 돌봄을 함께 병립하는 사람들의 3%에 불과한 상태이다.

따라서 후생노동성은 돌봄휴가를 2~3번에 걸쳐 나누어 사용할 수 있도록 하고 직장인이 가족의 간병을 위해 필요한 휴가를 편하게 이용할 수 있도록 할 방침이다. 또한 후생노동성은 기업의 고용관리가

복잡해지지 않도록 하기 위해 한 번 신청할 때 쓸 수 있는 기간을 2주 이상으로 하는 사항을 고려하고 있다. 돌봄휴가자에 대한 급여가 늘어날 경우, 당분간은 약 6조 엔의 고용보험적립금으로 충당할 예정이며, 후생노동성은 급여 증가가 고용보험료율(월급의 1%, 노사가 반씩 부담)의 인상으로는 이어지지 않을 것으로 전망하고 있다.

돌봄휴가를 확충하는 이유는 가족돌봄을 이유로 연간 10만 명에 달하는 이직자들을 줄이고자 하는데 있다. 부모의 간병은 주로 40~50대가 많이 하고 있으며, 고령화에 의해 부모들의 돌봄을 필요로 하는 직장인들은 앞으로도 늘어날 전망이기에, 기업의 입장에서는 핵심 인력의 유출이 예상되고 있다.

기업은 관리직의 퇴직을 방지하기 위해 노력하고 있는데, 일부 기업의 경우 공적인 휴가제도에 추가적으로 자체적인 휴무제도를 만든 사례도 있다. 일본의 대표적인 주택건설업체인 세키스이 하우스는 휴가기간을 최장 2년간으로 하고 몇 번이라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 했다. 또한 메이지 야시다 생명보험의 경우 휴가기간을 1년으로 늘리고 단시간근무제도를 도입했다

- 출처 : 일본경제신문 조간 1페이지, 2015년 1월 9일자, ‘介護休業、分割で取得、厚労省17年にも、制度拡充、使いやすく、40~50代の離職防ぐ.’



일본 : 단시간 근로자 대책 기본방침의 개정

일본 후생노동성은 일본의 파트타임 노동법(‘단시간 근로자 고용관리 개선 등에 관한 법률’)에 따라 ‘단시간 근로자 대책 기본방침’을 정하고 있으며, 최근 법 개정과 단시간 근로자의 동향을 반영하기 위해 2월 17일 ‘단시간 근로자 대책 기본방침’ 개정안을 발표하였다.

문제는 단시간 근로자가 지속적으로 증가하여 전체 근로자의 약 30%를 점하고 있으며, 이 중 핵심적인 역할을 담당하는 근로자도 증가하고 있는 현실에서, 시간당 임금수준은 정규직의 56.8%에 불과하고, 연령이나 근속연수가 증가해도 임금은 거의 증가하지 않으며, 비자발적으로 단시간 근로를 선택하는 근로자도 존재하고 있다는 점이다.

이러한 문제를 해결하기 위해서 첫째, 정규직과의 처우수준에 있어 균등·균형성 수준의 확보와 처우에 대한 납득성을 높일 필요가 있다. 이를 위해, 그간의 법 개정 내용, 판례, 노사의 개선 사례 등을 담은 ‘단시간 노동자 고용관리 개선 등에 관한 정보’를 원스톱으로 제공하는 인터넷 사이트를 개설하고, 행정지도에 따르지 않는 사업주의 경우 공표할 수 있다는 점을 주지하여 법의 실효성을 높이고, 파트타임 근로자 처우에 대한 균등·균형성 지표를 활용하여 우수한 평가를 받은 사업주를 표창하는 등 사회적으로 평가할 수 있는 방안을 추진한다. 또한, 단시간 근로자 임금 결정 시 업무 내용에 따라 정규

직과 비교하여 균형 있는 처우가 이루어질 수 있도록 직무분석·직무평가 도입 등을 추진한다.

둘째, 단시간 근로자의 희망에 따라 정규직으로 전환하거나 경력향상이 이루어질 수 있도록 추진한다. 이를 위해, 인터넷 등을 활용하여 단시간 정규직 제도의 도입 사례, 도입·운용 시의 노하우 등의 정보를 제공함과 동시에 지원금 지급 등을 통하여 단시간 정규직 제도의 도입·보급을 더욱 촉진한다. 또한, 단시간 근로자의 근로의식을 높이고, 능력을 충분히 발휘할 수 있는 장을 넓히기 위한 지원을 실시함과 동시에 인터넷 등을 활용하여 단시간 근로자의 경력향상에 필요한 정보를 제공한다.

셋째, 단시간 근로자에게 적용되는 기본적인 법령 이행을 확보한다. 이를 위해 최근의 법 개정 내용, 고용균형 컨설턴트 등 지원제도의 활용을 촉진하고, 개별노동 분쟁해결제도를 통한 분쟁의 원만한 해결을 위해 관계기관과의 긴밀한 연계를 꾀한다.

이상이 ‘단시간 근로자 대책 기본방침’의 개정안에 대한 내용이다. 개정안은 특별한 문제가 없는 한 2015년 4월부터 실시될 것으로 보이는데, 이 개정안이 어느 정도 단시간 노동자의 처우향상에 기여할 지 주목된다.

• 출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000074362.html>

일본: 임금인상률 18년 만에 최고 수준, 전년에 비해 1.3% 증가. 여성·비정규직의 처우도 개선

후생노동성이 지난 2월 19일에 발표한 2014년 임금구조기본통계조사에 의하면, 정규직을 중심으로 한 풀타임 근로자의 월평균 임금은 30만 엔으로 전년보다 1.3% 인상된 것으로 나타났다. 월평균 임금의 증가가 나타난 것은 2년 만으로, 임금 인상률은 18년 만에 가장 높은 수준을 보였다. 임금인상은 실적이 개선된 대기업이 주도하고 있는 것으로 나타났으며, 여성이나 비정규직 사원의 처우도 개선된 것으로 나타났다.

임금구조기본통계조사의 대상은 종업원 10명 이상의 사업소로, 기본급에 상당하는 소정내 급여에 대한, 2014년 6월의 자료를 조사했다. 기업 규모별로 살펴보면, 1,000명 이상 대기업의 경우 0.8% 증가한 34.7만 엔으로 나타난 반면, 99명 이하 소기업은 0.3% 증가한 26.2만 엔 수준에 머무르는 것으로 나타났다.

남녀별로 살펴보면, 지금까지 상대적으로 임금이 낮았던 여성의 처우가 개선되었다. 여성의 임금은 전년에 비해 2.3% 증가한 23.8만 엔으로 조사되었는데, 이는 남성 임금의 72.2%에 달하는 수준으로 남녀의 임금격차가 지금까지 중 가장 많이 축소된 것으로 나타났다. 장시간 근무하는 여성도 증가하여 관리직에서 차지하는 여성의 비율도 역대 최고수준인 8.3%에 달하였다.

비정규직 근로자의 임금도 20만 엔으로 2.6% 증가하여, 정규직의 임금증가율 1%를 상회하였다. 파트타임 근로자의 시간급은 남성이 1,120엔, 여성은 1,012엔으로 나타나, 남녀 모두 역대 최고수준을 기록하였다.

- 출처 : 일본경제신문 조간 1페이지, 2015년 2월 20일자, ‘賃金、18年ぶり伸び率、昨年月給1.3%増、女性・非正規も改善’

일본: 블랙기업 배제, 청소년고용법안 내각회의에서 결정

일본 정부는 지난 3월 17일에 열린 내각회의에서, 공공직업안정소가 악질적인 블랙기업의 신규졸업자 구인을 거부하도록 하는 내용을 핵심으로 하는 청소년고용촉진법안을 의결했다. 또한 일본 정부는 기업이 이직률 등의 직장관련 정보를 구직 중인 학생들에게 제공하도록 장려하는 시스템도 도입할 방침이다.

현재 일본에서 청년층을 대량으로 채용해 쓰고 버리는 식으로 취급하는 블랙기업이 사회적으로 문제가 되고 있기 때문에, 이번 법안 실행을 통하여 악질기업을 배제하고 청년층의 취업이나 고용 유지를 지원할 계획이다. 일본 정부 및 여당은 이번 국회 회기에서 법안 통과를 목표로 하고 있으며, 공공직업안정소가 블랙기업의 신규졸업자 구인을 거부하도



록 하는 조항과 직장관련 정보 제공을 내년 3월부터 시행할 예정이다.

공공직업안정소가 신규졸업자에 대한 구인을 거부할 수 있는 기업은 잔업수당 미지불 등 위법행위를 반복해서 실시하고 있는 기업과 성희롱과 관련된 문제로 회사명이 공표된 기업이다. 공공직업안정소는 이들 기업이 위법행위 등을 시정한 이후에도 반 년간은 구인요청을 받아들이지 않을 예정이다.

학생들의 요청에 따라 기업이 직장관련 정보를 제공하는 것을 의무화하지만, 이직률이나 유급휴가 취

득 상황, 연수 유무 등과 같은 정보 중에서 실제로 어느 정보를 제공할지에 대해서는 기업이 선택할 수 있다.

한편, 청년층 육성에 적극적인 중소기업을 표창하는 제도도 올해 10월부터 실시할 방침인데, 표창을 받은 기업에 대해서는 지원금을 인상한다.

- 출처 : 마이니치신문 조간 28페이지, 2015년 3월 18일자, 'ブラック求人:排除、青少年雇用法案閣議決定'