



세계노동소식

미국

미국 : 지방세 부담, 저소득층에게 가장 불리한 것으로 나타나

세제 및 경제정책 연구소(Institute on Taxation and Economic Policy)는 가장 공평한 지방세 제도를 도입하고 있는 델라웨어 주에서부터 가장 강한 역진세(regressive tax)를 도입하고 있는 워싱턴 주에 이르기까지 각 주별로 지방세 부담에 대한 연구를 진행해 그 결과를 발표하였다. 이에 따르면 2015년 소득기준 하위 20%에 해당하는 미국인의 경우 전체 소득의 10.9%를 평균적으로 주세 및 지방세로 납부하고, 중간 5분위의 경우에는 9.4%를, 상위 1% 소득자는 평균 전체 수입의 5.4%를 납부할 것으로 추산됐다.

이 보고서는 모든 주의 세제 시스템이 사실상 근본적으로 불공평하며 이는 단기적으로 소득불평등을 가중시킬 뿐만 아니라 장기적으로는 각 주에서 필요한 세수 확보를 어렵게 할 것이라고 결론 내렸다. 이와 같은 불공평한 세제 시스템 도입은 증가하는 추세이며 몇몇 주에서는 부유층의 조세부담을 완화하는 정책을 고려 중이거나 이미 채택한 실정이다.

주정부 및 지방정부는 궁극적으로 역진세 시스템

을 도입하고 있는데, 부유층이나 저소득층이 같은 비율을 부담하는 소비세(sales tax)나 자동차 등에 부과되는 특별소비세(excise tax)의 세수 확보 의존도가 높기 때문이다. 주정부 및 지방정부 세수 총당의 상당 부분을 차지하고 있는 재산세(property tax)도 마찬가지인데, 중산층 및 노동계층의 경우 그들이 보유한 주택이 가장 큰 자산이기 때문에 해당 계층의 재산세 부담 비율은 타 계층에 비해 상대적으로 가장 크게 나타나고 있다.

이에 비해 연방세는 더 많이 벌수록 더 높은 비율의 세금을 내도록 설계되어 있다. 그러나 연방세 역시 근로소득세를 통해 중·저소득 근로자들에게서 사회복지 및 의료보험에 필요한 세수를 총당한다.

보고서에 따르면 세금 수취 불평등 정도가 최하위권인 10개 주의 경우, 소득 최하위 계층 20%가 자신들의 전체 소득 대비 부담하는 세금 비율이 상위 1%의 전체 소득 대비 세금 부담 비율보다 무려 7배가 더 큰 것으로 조사되었다. 비율 차가 가장 큰 주는 워싱턴 주로, 소득 최하위 계층 20%의 경우 전체 소득의 16.8%를 지방세로 납부하는 데 비해, 상위

1%의 경우 전체 소득의 2.4%를 납부하는 것으로 나타났다. 이어서 플로리다, 텍사스, 사우스다코타, 일리노이, 펜실베이니아, 테네시, 애리조나, 캔사스, 인디애나 주가 차례로 뒤따랐다.

어떤 조세 시스템이 더 공평한 것인가에 대해서는 의견이 분분하다. 이번 연구를 진행한 초당적 연구기관인 세제 및 경제정책 연구소는 소득이 많을수록 더 세금을 부담하는 누진세가 공정한 것이라고 주장한다. 이에 반해 일부 보수파들은 법인세와 부유층 대상 세금을 낮출수록 낙수효과로 경기가 살아나 모든 국민에게 그 혜택이 돌아간다고 말한다. 후자의 주장을 바탕으로 2012년 캔사스 주 샘 브라

운백 주지사(공화당)는 세제 개혁을 실시하여 개인 소득세율을 낮추는 동시에 19만 개의 고용주에 대한 소득세를 철폐했다. 그 결과 현재 캔사스 주는 세수 확보에 어려움을 겪고 있으나 주지사는 2012년 세제 개편의 효과가 나타나려면 시간이 걸릴 것을 예상하고 있다고 말했다.

- 출처 : New York Times 블로그, 2015년 1월 13일자, 'Study Finds Local Taxes Hit Lower Wage Eamers Harder', <http://www.nytimes.com/2015/01/14/business/local-taxes-hit-lower-wage-earners-harder-study-finds.html>

미국 : 프로 미식축구구단 버팔로 빌즈에서 치어리더들 착취 드러나

2014년 5월 프로 미식축구구단 버팔로 빌즈(Buffalo Bills) 치어리더 5명은 구단에 대하여 주 최저임금법 위반 혐의로 법적 소송을 제기했다. 이에 따르면 구단의 공식 치어리더팀인 버팔로 질스(Buffalo Bills) 치어리더들은 저임금 문제를 비롯하여 계약사항 이외의 여러 행사에 동원되고, 열악한 환경에서 일할 것을 강요당한 것으로 밝혀졌다.

치어리더팀 관리자들은 경기 전 치어리더들에게 춤고 기를 뱃새가 나는 더러운 경기장 창고에서 대기하며 몸을 풀도록 했으며, 치어리더들이 650달러를 내고 유니폼을 사서 입도록 했다. 또한 치어리더들에게 팔벌러뛰기를 시켜 살이 쪼서 살이 흔들리는지 여부를 확인하기도 했다.

이뿐만이 아니었다. 치어리더들은 구단 스폰서들을 위해 미식축구가 아닌 골프 경기에도 사적으로 동원되었다. 스폰서들은 비키니를 입은 치어리더들이 덤블링하는 것을 보는 대가로 이들에게 현금으로 팁을 지불하기도 했으며, 이후 어떤 치어리더를 자신의 골프 카트에 태울지 자기들끼리 조건을 제시하기도 했다. 게다가 골프카트에는 여유 좌석이 없어 치어리더들이 카트에 겨우 매달려가거나 남성 스폰서들의 무릎에 앉아갈 것을 요구받기도 했다.

이러한 굴욕적인 요구 이외에도, 치어리더들은 경기 치어리딩 안무 연습을 위한 수백 시간 동안의 근로에 대해서 한 푼의 임금도 받지 못한 것으로 밝혀졌다. 치어리더들은 연간 2억 달러의 수입을 올리는



구단이나, 치어리더를 고용한 하청업체로부터도 이에 대한 임금을 받지 못했다. 이에 따라 이들이 기별 수 있는 수입은 주로 적은 팁이나 여기저기서 받는 출연료가 전부였다. 치어리더 중 한 명인 알리사는 800시간 근로의 대가로 420달러밖에 얻지 못했으며, 또 다른 치어리더 마리아는 105달러의 수입만을 얻었다.

일반적으로 많은 사람들은 이러한 열악한 환경을 모른 채 치어리더들이 벌이가 좋고, 아주 럭셔리한 삶을 사는 것으로 생각한다. 소송을 제기한 알리사를 포함하여 150명이 넘는 여성들이 치어리더가 되기 위해 50달러씩의 참가비를 내고 오디션을 봤다. 많은 젊은 여성들에게 이 지역의 인기 스포츠인 미식축구 구단의 치어리더가 되는 것은 일종의 명예로서 정말 멋지게 여겨진다. 그래서 이 치어리더 팀의 다른 몇몇 동료들은 구단에 대한 소송을 제기한 다섯 명의 치어리더들에 대해 여전히 좋지 않은 감정을 가지고 있다.

알리사는 팀 관리자들이 자신을 포함하여 오디션 합격자들을 한자리에 모아놓고 함께 슬라이드를 보았던 기억을 회상했다. 이 자리에서 팀 관리자들은 합리적인 치어리더들의 페이스북을 프로젝터를 통해 보여주며, 자신들이 치어리더들을 계속 주시하고 감시하겠다고 했다. 그러나 치어리더들은 사전에 이에 대해 동의한 바가 없었다. 그리고 바로 근로계약서를 나눠주며 그 자리에서 서명할 것을 요구했다고 한다. 또한 팀 관리자들은 치어리더들의 머리카락 색깔부터 생리주기를 어떻게 조절해야 하는지

까지 모든 면을 통제했다. 팀 관계자는 치어리더들에게 구단 스폰서인 성형외과 의사를 찾아갈 것을 요구하기도 했으며 해당 의사는 가슴확대 수술이나 다른 시술을 할 경우에 할인을 해주겠다고 제안하기도 했다. 이러한 것들에 대해 치어리더들이 불만을 제기하면 그들은 치어리더들에게만 특별히 주는 혜택이라며 감사하게 여기라고 답하였다.

법적 소송에 휘말리자 버팔로 빌즈 구단은 이번 시즌 질스 치어리더팀의 활동을 금지했다. 구단 대변인은 변호사에게 이메일을 통해 “제3의 업체를 통해 제공된 치어리더들의 보조적인 서비스를 감사하게 생각한다”면서, “치어리더들의 법적 소송으로 인해 자칫 구단에서 직접 치어리더들을 고용한 것 같은 인상을 준다”며 불만을 표시했다. 하지만 해당 구단은 공식 홈페이지에 여전히 질스 치어리더팀의 동영상을 계속 게재하고 있다.

이 소송은 현재 뉴욕 주 대법원 티모시 드루리 대법관 담당으로 진행 중에 있으며, 공판 일자는 아직 잡히지 않았다. 그러나 해당 대법관은 치어리더들을 직접 고용한 하청업체인 스테존 프로덕션과 치어리더들 사이의 근로조건에 구단이 실질적인 영향력을 행사하고 이를 승인했다고 판결한 바 있다.

- 출처 : New York Times, 2014년 10월 10일자, ‘Buffalo Bills Cheerleaders’ Routine: No Wages and No Respect’, <http://www.nytimes.com/2014/12/11/sports/football/buffalo-bills-cheerleaders-fight-for-wages-and-respect.html>

유럽

독일 : 교직원 및 주(州) 공무원 등 단체교섭 시즌 돌입

초·중등 교원, 대학 교직원, 행정직 공무원 등 주(州) 단위 공무원의 단체교섭 시즌을 맞이하면서 협약의 타결 소식에 앞서 경고파업이 반복되고 있다. 현재까지 교섭이 원활하게 타결되지 않음에 따라 경고파업의 돌입과 해제가 반복되고 있는 상황이다. 이미 시행된 경고파업은 약 6만 명 이상의 공무원이 동참하였다. 이번 파업에 참여하는 것으로 알려진 근로자는 초·중등 교원, 도로운영직, 대학병원 직원, 극장 직원, 소방관, 경찰관, 주 행정직 및 해안관리직 등이다. 아직 주 단위 공무원들의 단체교섭에서 이들이 원하는 수준의 결과가 도출되지 못함에 따라 다시 경고파업을 예고하게 된 것이다. 지난 3월 14일 포츠담에서 진행된 노동조합과 주 정부 연합교섭단체(TdL) 사이의 3차 교섭에서도 양측은 입장 차이를 좁히지 못하였다. 다음 교섭 일정은 3월 28일로 예정된 상황이다.

교섭 당사자들은 자신들이 처한 입장에 따라 현 교섭 상황을 바라보는 시각이 엇갈리고 있다. 독일 서비스노조(Ver.di)의 위원장인 Frank Bsirske는 “교섭 타결을 위한 중요한 영역에서 사용자 측이 벽을 만들고 있다”며 사용자 측의 교섭태도를 비판하였고, 공무원노조연합(DBB) 측의 교섭담당자인 Willi Russ의 경우에는 “사용자는 완전히 막다른 골목에 다다랐다”며 사용자를 압박하였다.

반면 주 정부 연합교섭단체(TdL)의 위원장인 사민당(SPD) 소속의 작센-안할트 주 재정부장관 Jens Bullerhahn은 그동안 진행된 사안별 논의에 대해 만족감을 표하고 “해당 사안들은 다시 만나 논의할 필요가 있다”고 말하며 현재의 교섭 상황을 심각하게 받아들이지 않았다.

헤센 주를 제외하고 약 80만 명의 공무원을 위한 이번 교섭은 이례적으로 복잡한 상황에 놓여 있는 것이 사실이다. 가장 쟁점이 되고 있는 사안은 기업고령자 지원(기업연금) 제도에 관한 것으로, 주 정부 측은 지속적으로 고령화가 진행되고 있는 현실을 고려하여 이에 대한 지출의 절감을 원하고 있다. 이에 대해 노동조합 측은 받아들이기 어려운 요구라는 입장을 견지하며 “기업연금의 지급기간 단축과 같이 사용자가 원하고 있는 사항은 노동권을 침해하는 것으로서 노조 측에서는 이를 받아들이지 않기로 결정하였다”고 서비스노조(Ver.di)의 Bsirske가 명확히 밝혔다.

기업연금제도 이외에 노동조합 측은 5.5%의 임금인상을 요구하고 있으나, 아직 사용자 측은 임금과 관련한 타협안을 제시하지 않은 상황이다. 일반 주 공무원과는 달리 약 20만 명 규모의 교원에 대한 임금인상에 대해서는 상호간의 인상안이 오고간 상황이다. 교원노조의 교섭 담당자인 Andreas Gehrke는



언론을 통해 현재는 사용자 측이 제시한 임금인상안에 대해 노조 측이 검토하고 있는 상황이라고 밝힌 바 있다.

그 밖에도 서비스노조(Ver.di)의 Bsirske는 이제 공무원에 대한 구 동독과 구 서독 지역의 임금격차도 평준화해야 한다는 견해를 밝혔다. 하지만 사용자 측은 이들 공무원 및 교원 등에 대해 지역 차별 없이 동일한 임금이 지급될 수 있도록 임금인상이 이루어져야 한다는 주장에 대해 절대적인 반대의견을 확실히 하였다. 이러한 사용자 측의 태도에 대해 공

무원노조연합(DBB)의 Russ는 “아직도 교실에서 정당성이 실현되기에는 부족한 상황인 것 같다”고 평가하였다.

- 출처 : 슈피겔(Spiegel)지, 2015년 3월 17일자, ‘Tarifkonflikt im öffentlichen Dienst: Neue Wamstreiks in Schulen und Ämtern’, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/neue-wamstreiks-in-schulen-und-aemtern-a-1024051.html>

영국 : 2015년 연금 변화, “아직 크루즈 예약은 하지 마세요”

을 4월부터 적용되는 새 규정하에서 연금저축을 현금화하려고 계획하고 있는 사람들에 대해 “지금 크루즈 예약을 하지 말라”는 경고가 나왔다. 연금자문서비스(The Pensions Advisory Service : TPAS)의 최고 책임자인 미셸 크랙넬(Michelle Cracknell)은 연금저축을 현금화하기 위해서는 서류작업이 필요하기 때문에 시간이 걸릴 것이라고 말했다. 연금저축에 좀더 쉽게 접근할 수 있도록 하는 새 규정은 4월 6일부터 시행된다. 그러나 이 시행이 즉각적인 현금 인출을 가능하게 하지는 않는다. 새 규정은 수년에 걸쳐 이루어진 최고 규모의 연금 규정 점검의 전조가 될 것이다.

새 규정은 55세 이상의 사람들에게 종신 소득을 보장받는 연 단위 연금이 아니라, 원한다면 확정기여형 연금의 총액 혹은 일부를 현금화할 수 있

도록 허용한다. 연금자문서비스(TPAS)와 TD 직접투자(TD Direct Investing)가 실시한 설문조사 결과에 따르면 응답자의 약 24%는 연금 저축의 적어도 절반을 현금화할 생각이라고 밝혔다. 이러한 결과는 개인의 세금 부담을 증가시킬 것으로 예상되며 여성(34%)보다 남성(44%)에게서 그와 같은 의견이 더 많이 나타났다. 크랙넬은 연금 저축을 현금화하는 것이 매우 “매력적”으로 보일 수 있지만 저축한 돈을 다 써버리게 되면 “노후에 심각한 영향”을 미치게 되어 결국 기댈 수 있는 것이 국민연금밖에 없게 된다고 경고했다. 해당 설문조사 결과는 응답자의 38%가 어떤 종류의 연금저축도 가지고 있지 않다는 점 또한 보여준다.

연금자문서비스(TPAS)는 규정 변경 준비기간 동안 상담전화 수가 증가했다고 밝히며 작년 4월에는

하루 354통가량의 전화를 받은 반면, 올 1월에는 하루 평균 404통을 받았다고 보고했다. 한편 사기로 의심되는 전화를 받은 적이 있다는 사람들의 수도 증가한 것으로 나타났다. 이에 따라 연금자문서비스(TPAS) 직원이 퇴직 시기가 다가오는 사람들에게 안내를 제공하게 될 정부의 ‘현명한 연금(Pension Wise)’ 서비스 제공에 관여할 예정이다. 이 서비스를 이용하려는 사람들은 미리 예약을 해야 하며, 예약 시 받게 될 전화를 제외하고 상담의뢰자가 요청하지 않는 이상 공식 서비스에서 전화를 하는 일은 없을 것이다.

새 규정은 이미 퇴직해서 연 단위 연금을 받고 있는 사람들에게는 적용되지 않을 것이다. 조지 오스본 재무장관(Chancellor George Osborne)은 현재 보험회사가 연 단위 연금을 연금 저축자로부터 되살 수 있도록 시스템을 확장하라는 요구에 대한 압력을 받고 있는 상황이다. 그러나 이를 실행하기 위해서는 다음 의회 회기에서의 입법이 요구된다.

- 출처 : BBC 뉴스 2015년 3월 13일자, ‘Pension changes 2015: ‘Don’t book a cruise yet’, <http://www.bbc.co.uk/news/business-31867788>

영국 : ‘연 휴가 계약 문구’로 인해 추가 휴가 발생

일부 기업이 근로계약상의 문구로 인해 ‘부활절 휴가’로 휴일 수당을 추가적으로 지불해야 할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 이는 올해 4월 1일부터 다음 해 3월 31일 기준으로 계약서상에 연 유급 휴가 권리를 ‘공휴일에 20일 휴가일 추가’란 문구로 규정한 사용자들에게 해당한다.

근로시간 규정에 따르면 근로자는 최소 5.6주의 연 유급 휴가 권리를 가진다. 이는 주 5일 근무 근로자가 1년에 28일의 유급 휴가를 누린다는 의미다. 28일은 일반적으로 연 8일의 공휴일을 포함한다. 잉글랜드와 웨일즈, 북아일랜드에서 2015년 부활절 휴가는 4월 3일과 6일이 공휴일이었고 2016년 부활절 휴가에서는 3월 25일과 28일이 공휴일이다. 그러나 2017년에는 부활절이 늦어 4월 14일과 17일이

공휴일이 된다. 이는 2015년 4월 1일에서 2016년 3월 31일 사이에 두 번의 부활절 공휴일이 있다는 의미이다. 이러한 규정에 따라 해당 근로자들은 이들의 공휴일을 더 얻게 되는 것이다.

‘공휴일에 20일 휴가일 추가’를 제공한다는 계약상의 문구를 지키지 않는 사용자의 경우, 계약을 위반한 것으로 간주된다. 그러나 2016년 4월 1일부터 2017년 3월 31일 사이에는 부활절 휴가가 없기 때문에 휴가 일수가 26일에 그친다. 엑스퍼트 HR(XpertHR)의 고용법 선임 편집장인 클리오 스트링거(Clio Spinger)는 “근로자의 28일 휴가 권리는 법으로 정한 최소한의 휴가 일수이기 때문에 2015/16년에 발생하는 추가 이틀을 다음 해 휴가로 이월하거나 휴가 일수 이틀이 부족한 다음 해에 8일



을 공휴일로 사용하는 것을 근로자와 합의하는 것이 최선으로 보인다”며 “해당 사용자들은 28일 법정 휴가일을 지키기 위해 2016/17년 근로자 휴가 일수를 보충해야 할 것”이라고 설명했다.

• 출처 : 퍼스넬 투데이, 2015년 4월 10일자,

‘Employers run risk of holiday giveaway with annual leave contract wording’, <http://www.personneltoday.com/hr/employers-run-risk-of-bank-holiday-giveaway-with-annual-leave-contract-wording/>

영국 : 카메론 총리, 1년에 3일 유급 자원봉사 휴가 추진 공약

2015년 4월 9일 발표한 보수당 공약에 따르면 영국 근로자의 절반이 자원봉사를 위해 1년에 3일 유급 휴가를 낼 수 있게 된다. 카메론 총리는 모든 공공부문 근로자와 250인 이상의 일반 기업근로자를 포함한 총 1,500만 명 이상이 자원봉사 휴가를 낼 권리를 가지게 된다고 발표할 예정이다. 총리는 이 공약이 “큰 사회(Big Society)의 실현을 가장 확실히 드러내는 것”이라고 말할 전망이다.

현재 영국의 풀타임 근로자는 공휴일을 포함해 연중 28일의 유급휴가를 쓸 수 있다. 보수당은 현 법정 유급휴가일에 자원봉사 휴가 3일을 더하는 새로운 법안을 추진할 예정이다. 이 법안을 시행할 경우 근로자들이 유급휴가로 자선단체나 학교운영회 등에서 봉사할 수 있게 돼 자원봉사 시간이 최대 3억 6천만까지 증가할 전망이다.

카메론 총리는 “이번 총선이 후세에게 물려줄 더 나은 미래를 만드는 것에 관한 것이다. 더 나은 미래의 초석은 경제안정이다. 그러나 보수당은 안정된 경제를 기반으로 조성하는 ‘사회’ 또한 중요하다는 것을 알고 있다. 그렇기 때문에 오늘의 공약은 두

배의 승리라 할 수 있다. 이번 법안은 좀 더 강한 동기부여를 가진 노동력을 창출한다는 의미에서 경제에도 긍정적이며 우리 사회의 결속력을 강화한다는 의미에서 사회에도 좋은 일이다. 이는 큰 사회(Big Society) 실현을 가장 확실히 드러내는 것이며 보수당 정부가 이 실현을 주도한다는 점을 자랑스럽게 생각한다”고 말했다.

여러 유명 재계인사들이 유급 자원봉사 휴가에 대한 새로운 계획에 연이어 환영 의사를 밝혔다.브리티시 텔레커뮤니케이션(British Telecommunications : BT) 마이크 레이크(Mike Rake) 회장은 총리보다 한 발 더 나아가 기업 자원봉사를 “세 배의 승리”라며 “커뮤니티, 자원봉사를 하는 개인, 그리고 회사에게 모두 승리”라고 말했다. 인적자원산업 전문가 집단인 영국 공인인력개발연구원(Chartered Institute of Personnel and Development : CIPD)의 피터 치즈(Peter Cheese) 원장은 “기업 자원봉사는 기업이 커뮤니티에 깊이 뿌리내리게 함으로써 기업과 사회 모두에 혜택을 가져다 준다는 점을 우리 연구가 보여주고 있다. 이를 지지하는 공약이 있어 매우 기쁘

다”고 하였다.

영국산업연맹(Confederation of British Industry : CBI) 총재 존 크리드랜드(John Cridland) 역시 “기업은 근로자들이 커뮤니티에 봉사하도록 장려해야 하며 이것이 확산될 수 있도록 더 노력해야 한다. 이는 관련된 모든 이들에게 윈윈(win-win)이다. 모험가이자 TV 프로그램 진행자인 베어 그릴스(Bear Grylls)도 “수백만의 사람들이 자원봉사에 참여할 수 있도록 하는 정부의 강력한 후원은 영국의 모든 공동체를 튼튼히 만드는 과감한 발걸음이다”라고 말하면서 해당 계획을 지지했다.

그러나 모든 이가 이 계획을 지지하는 것은 아니다. 시민사회 부문 노동당 그림자 내각 각료(Labour’s Shadow Minister for Civil Society) 리사 난

디(Lisa Nandy)는 “모든 공무원에게 3일의 추가 유급휴가를 주게 되면 수백만 파운드의 비용이 발생한다. 재원을 어떻게 마련할지 의문이다. 공공부문 근로자의 절반이 이 휴가를 쓴다고 해도 약 2천 명의 간호사, 8백 명의 경찰 그리고 3천 명가량의 교사와 맞먹는 수가 될 것”이라고 말했다.

- 출처 : 텔레그래프, 2015년 4월 10일자, ‘David Cameron: 15 million workers to get three days’ paid volunteering leave each year’, <http://www.telegraph.co.uk/news/general-election-2015/11526478/David-Cameron-15-million-workers-to-get-three-days-paid-volunteering-leave-each-year.html>

스웨덴 : 다양성이 결여된 스웨덴 대기업 이사진의 민족 구성

스웨덴 공영방송국 SVT는 스웨덴 10대 대기업(Volco, Ericsson, Skanska, H&M, Electrolux, TeliaSonera, SCA, Nordea, Sandvik and ICA) 이사진의 민족 구성에 대한 조사를 실시했다. 조사 결과에 따르면, 이들 대기업에서 근무하고 있는 90명의 이사진 중 11명만이 유럽 이외 지역 출신이었는데 그중 9명은 미국에서, 2명은 호주에서 태어난 것으로 밝혀졌다.

특히 이들 중 몇몇 기업은 최근 아시아와 남아메리카를 중심으로 한 새로운 시장 개척에 나섰음에도 불구하고, 기업 이사진의 민족 구성은 ‘해외과부

족’ 현상을 겪고 있는 것으로 나타났다.

조사 대상 가운데 스웨덴의 대표적인 입업 기업인 SCA만이 쿠바계 미국인 Barbara Milian Thoralfsson을 이사로 임명하면서 백인과 서양 출신 중심의 이사진 구성에서 벗어나고자 하는 노력을 보여주었다. 한편 패션 기업인 H&M은 백인과 서양 출신 중심의 이사진 구성에 대한 적극적인 해명을 하기도 했다. 그들의 의견에 따르면 이사진 혹은 경영진에 속해 있는 사람들은 출신 지역을 떠나 각 개인의 지식과 전문성, 국내외 H&M에서의 다년간 경험들을 고려해 임명된 것이고, 이러한 점이 회사를 최고의 패션



기업으로 성장시키는 데 영향을 미쳤다는 것이다.

반면 오랜 기간 동안 직장 내 다양성 확보를 위해 많은 로비와 투자를 해왔던 스웨덴의 최대 보험기업인 Folksam의 Carina Lundberg Markow는 스웨덴 기업의 이사진을 프로축구 팀처럼 운영할 필요가 있다고 주장했다. 축구 국가대표팀을 운영하는 식으로 이사진을 꾸린다면 스웨덴인만이 그 자격을 획득하겠지만, 프로축구 팀을 운영하는 것처럼 이사진을 구성한다면 다양한 배경을 가진 인력을 확보할 수 있다는 것이다. 하지만 그녀는 단순히 '다양성'만을 고려해 이사진을 구성하는 것이 아니라 개인의 능력 여부를 우선적으로 고려해야 한다고

밝혔다.

스웨덴의 대표적인 친기업 성향 싱크탱크인 Timbro의 Adam Cwejman 역시 기업의 인적자원 문제에 있어 출신이나 민족 배경은 중요하지 않다고 주장하며, 보다 많은 기업들이 다양한 기술과 경험을 가진 인력을 채용하고 인적자원을 개발하는 데 적극적으로 나서야 한다고 강조했다.

- 출처 : The Local, 2015년 2월 25일자, 'Sweden rapped for 'too white' company boards', <http://www.thelocal.se/20150225/sweden-rapped-for-too-white-company-boards>

스웨덴 : 인적자원에 대한 투자를 강조한 OECD의 2015년 스웨덴 경제 보고서

최근 발표된 경제 통계를 바탕으로 작성된 OECD 보고서에 따르면, 스웨덴은 비교적 경제위기를 잘 극복해낸 편이나 학업성취도의 전반적인 하락, 경직된 노동시장, 더딘 이민자 통합과 같은 몇몇 문제들은 여전히 해결되지 않은 것으로 드러났다.

먼저 전 세계 15세 학생들을 대상으로 한 학업성취도 조사인 Pisa의 결과를 살펴보면 스웨덴의 학업성취도는 급격히 낮아지고 있음을 알 수 있다. 보고서에서는 이러한 학업성취도의 하락 원인이 교사직종에 대한 선호도 감소와 교사 교육프로그램의 부족, 저소득층 학생들을 위한 지원 부재 등과 관련이 있다고 지적했다.

이러한 문제를 해결하기 위해 보고서에서는 두 가

지 차원의 해결책을 제시했다. 첫 번째 방안은 교사를 더욱 매력적인 직종으로 만들기 위해 금전적 혜택이나 보다 나은 교사 연수 프로그램 등을 제공해야 한다는 것이다. 두 번째 방안은 이민자 자녀와 같은 저소득층 학생들을 위해 스웨덴어 교육에 더 많은 지원을 기울이는 등 스웨덴 정부의 적극적인 개입이 필요함을 강조했다.

다음으로 OECD는 스웨덴 노동시장의 낮은 유연성이 숙련도가 낮은 젊은이들과 이민자들로 하여금 취업에 어려움을 겪게 하고 있다고 지적했다. 따라서 스웨덴은 정규직과 비정규직 간의 고용보호 차이를 줄이는 데 신경 써야 하며, 현재 다소 높게 책정되어 있는 신입사원들의 급여를 낮추고 이 급여

에 대한 유연성을 확보해야 한다고 제언했다.

끝으로 OECD 보고서에 따르면, 스웨덴의 이민자들이 스웨덴어를 배우는 데 있어 어려움을 겪고 있다고 한다. 현재 스웨덴 정부는 비유럽연합 이민자들을 대상으로 두 가지 고용프로그램을 지원하고 있다. 하나는 일과 후 스웨덴어 수업을 포함한 Step In Jobs 이고, 다른 하나는 스웨덴어 수업이 필요 없는 New Start Job이다. OECD 보고서는 많은 이민자들이 스웨덴어를 배우므로써 장기적으로 스웨덴 사회와 노동시장에 더욱 통합될 수 있는 Step In Jobs에 참여하기를 권고하고 있다.

현재 스웨덴의 이민자 수가 증가하고 있고 이들 중 다수가 난민 혹은 망명자임을 감안할 때, 언어를 통해 그들을 통합하는 문제는 중요한 사안이다. 또한 스웨덴 내 외국 국적을 가진 거주자들의 실업률

이 17.2%인 데 반해 스웨덴 국적 거주자들의 실업률은 6.3%라는 점에서, OECD는 이민자들을 대상으로 한 스웨덴어 교육과 관련된 고용프로그램의 올바른 시행이 반드시 필요함을 촉구하고 있다.

- 출처 : 1) The Local, 2015년 3월 30일자, 'Sweden needs lower wages for young: report', <http://www.thelocal.se/20150330/sweden-needs-more-flexible-jobs-oecd>
- 2) The Local, 2015년 3월 30일자, 'Immigrants need time to learn Swedish: OECD', <http://www.thelocal.se/20150330/sweden-must-give-immigrants-time-to-learn-swedish-oecd>

스웨덴 : '양성 평등' 위한 스웨덴의 부모보험제도 개정안

스웨덴 정부는 2015년 5월 새로운 부모보험 법안을 의회에 상정할 예정이다. 이 새로운 부모보험제도의 취지는 양육지원 혜택(육아휴직)에 있어 성 평등적 요소를 더욱 넓게 반영하고 여성의 노동시장 진출을 높이기 위함이다.

현행 제도는 육아휴직 기간 중 최소 2개월을 각 부모에게 의무적으로 수급하도록 하고 있으나 이는 남녀에게 평등하지 않다는 지적이 제기되고 있다. 조사 결과에 따르면 여성은 남성에 비해 의무할당 기간 외에 훨씬 더 오랜 기간(6개월 이상) 동안 육아

휴직을 하는 것으로 나타났다. 이러한 현상은 여성이 노동시장에서 오랜 기간 동안 배제되고 결과적으로 가사 부담과 양육 부담을 더 많이 지게끔 한다고 볼 수 있다. 이와 같은 여성의 경력단절과 노동시장에서의 이탈은 여성 노동시장 전반에 영향을 주었다. 특히 여성의 급여 증가율과 경력개발 속도에 있어 남성에 비해 열악한 수준에 머물게 되는 결과를 초래했다. 실제로 스웨덴 남성과 여성의 육아휴직 사용실태(2008년 기준)에 따르면 전체 육아휴직 사용기간 중 여성이 79%, 남성이 21% 사용하는 것



으로 나타나 여성이 육아휴직을 훨씬 더 오래 이용하는 것으로 나타났다(Nyberg, 2012).

개정안 초안에 따르면, 각 부모들은 현재보다 30일의 의무할당기간을 추가적으로(각각 90일) 부여 받게 된다. 이때 육아휴직의 급여는 상병 급여수준(Sickness benefit level)으로 제공될 예정이다. 따라서 총 390일의 육아휴직 기간 중 180일의 육아휴직은 상병 급여수준에 따라 주어지게 되고 이 기간은 서로에게 양도할 수 없다. 따라서 개정안은 상대적으로 육아휴직을 적게 사용하는 남성들이 육아휴직을 사용하도록 하는 강력한 유인책이 될 것이라 예상된다.

기존 부모보험 제도의 의무할당기간을 60일에서 90일로 확대함에 따라 2008년 도입된 성 평등 보너스(gender equality bonus) 제도 역시 개정이 필요한 실정이다. 이 제도는 부모들이 육아휴직을 보다 평

등하게 이용하도록 하는 장려책으로 육아휴직의 할당 기간 외 나머지 기간을 동등하게 사용할 경우 세금 공제 혜택과 보너스를 지급하는 내용이다. 개정안에 따르면 육아 휴직 제도를 이용하는 부모는 성 평등 보너스로 최대 1만 500크로나(약 135만 원)를 지급받게 된다. 예를 들어 자녀가 한 살이 되기 전까지 부모가 30일 동안 같은 기간에 휴가(double days)를 사용할 경우에는 7,500크로나(약 96만 원)를 받게 된다.

이 개정안은 2016년 1월 1일부터 시행되며 시행일 이후에 태어나거나 입양된 아이를 기준으로 적용될 예정이다.

- 출처 : 스웨덴 정부 홈페이지, 'A more modern parental insurance system', <http://www.government.se/sb/d/15471/a/256016>

아시아

일본 : 기업의 성과급 3년 연속 증가

일본경제신문사가 발표한 2015년 임금동향조사(1차 집계, 4월 6일 현재)에 의하면, 연간 성과급으로 지급된 금액이 2014년에 비해 1.81% 증가한 174만 8,094엔인 것으로 밝혀졌다. 임금동향조사를 시작한 2004년 이후로 리먼쇼크 이전인 2008년(175만 7,780엔) 다음으로 높은 금액이다. 특히 엔저를 배경으로 호황을 누린 제조업 분야 중, 정부의 인금 인상 요청을 받아 들인 기업의 성과급 인상 폭이 두드러졌다.

제조업의 평균 성과급은 전년도보다 1.99% 증가한 183만 1,928엔으로 조사되었으며, 제조업 중에서도 자동차와 부품 기업이 전체 순위에서 상위를 차지한 것으로 나타났다. 2년 연속으로 성과급 지급 1위를 지킨 토요타 자동차는 평균 기본급의 약 7개월 분에 상당하는 금액인 246만 엔(지난해 대비 0.81% 증가)을 지급했다. 2위에는 1.36% 증가한 혼다가, 4위에는 3.11% 증가한 닛산 자동차가 차지하

였다.

전자분야에서는 소니가 167만 7천 엔(지난해 대비 10.72% 증가)을 지급해 성과급이 크게 증가한 것으로 밝혀졌다. 사실상 소니의 경우 2014년도에 실시한 스마트폰 사업 구조개혁으로 인해 1,700억 엔의 적자가 예상되고 있다. 그러나 화상 센서를 중심으로 하는 디바이스사업이 견고하고 일렉트로닉스 사업도 회복세를 달리고 있어, 이번 성과급 인상은 종업원의 사기 향상을 위한 조치로 보인다.

한편 비제조업의 평균 성과급은 지난해 대비 0.22% 증가한 139만 193엔으로 4년 만에 증가한 것으로 나타났다. 최근 일본에서는 기업이 성과급 인상 등 종업원의 대우를 개선해 만성적인 노동력 부족에 대한 대안을 마련하고 있다.

- 출처 : 일본경제신문 조간 7페이지, 2015년 4월 19일자, 「一時金3年連続増、リーマン前に次ぐ174万円、支給額、トヨタがトップ」

일본 : 재량근무제의 대상 확대, 금융과 IT분야 전문지식을 가진 법인 영업직까지

일본 후생노동성은 근로자가 근로시간을 유연하게 조정할 수 있는 재량근무제의 대상을 확대할 방

침이라고 밝혔다. 이번 방침은 일정한 전문지식을 가진 법인용 제안 영업직에도 적용되므로 금융기관



이나 IT(정보기술) 기업 등에서 널리 활용할 수 있어 재량근무제의 새로운 대상자는 수만 명에 이를 것으로 예상된다. 적용확대대상의 구체적인 예로는 고도의 금융기술을 통해 기업의 자금조달을 지원하는 은행원, 고객의 사업과 관련해 복잡한 보험상품을 조합하는 손해보험회사의 종업원, 고객 기업에 맞는 기간시스템을 제안하는 영업 담당자, 기업연금제도를 지도하는 생명보험회사의 담당자 등이 있다.

일본 정부는 이러한 내용을 지난 3일에 발의한 노동기준법 개정안에 포함시켰다. 향후 개정안이 국회에서 통과되면 2016년 4월부터 시행될 전망이다. 재량근무제는 사전에 결정한 시간만 근무한 것으로 간주하는 제도로서 심야나 휴일에 근무할 경우에는 수당이 붙는다. 이는 해당 개정안에 포함된 탈시간급 제도(연장근무수당 제도)인 ‘화이트 칼라 이그제션’과 차이가 있음을 나타낸다.

현재 재량근무제의 대상자는 전문업무형(디자이너나 카피라이터, 연구직, 변호사, 대학교수 등 전문적인 기술이나 지식을 요구하는 직종)이 약 50만 명, 기획업무형(기획이나 조사 분석과 같은 아이디어 승부의 사무직)이 10만 명인 것으로 추산된다. 기획업무형 재량근무제(2000년에 해금)는 전문업무형 재량근무제에 비해 아직 덜 보급된 점을 고려해 추후 재검토할 방침이다.

후생노동성은 개정안이 국회에서 통과된 후에 지침을 재검토하여 구체적인 직종을 제시할 예정이다. 기존의 고객을 정기적으로 방문하는 ‘루트 세일즈’나 ‘매장판매’ 등의 일반 영업직은 재량근무제의 대상에 포함시키지 않을 것으로 보인다. 이는 재량이 부족한 영업직을 대상으로 지정할 경우 초과근무를 초래할 가능성이 높기 때문이다.

이러한 방침을 시행하기 위한 절차도 단축함으로써 다양한 근무형태를 인정해 종업원들이 효율적으로 근무할 수 있도록 할 계획이다. 현행 제도에서는 기업이 기획업무형 재량근무제를 도입하기 위해선 사무실이나 공장마다 개별적인 노시간 합의가 필요했는데, 앞으로는 본사에서 합의하면 전국의 사업소에 적용할 수 있게 된다.

재량근무제의 대상이 되면 직장에서 늦게까지 근무해도 잔업수당은 지급되지 않는다. 일본 정부는 재량근무제를 확대해 짧은 시간에 효율적으로 일하는 의식을 고양하고 근무시간을 유연하게 선택해 노인복지나 육아 또한 보다 쉬워질 것으로 전망하고 있다.

- 출처 : 일본경제신문 조간 1페이지, 2015년 4월 2일자, 「裁量労働制の対象拡大、金融やIT、専門知識持つ法人営業職に」