



## 세계노동소식

### 미국

#### 미국 : 전체 근로자의 약 30%, 면허 취득이 의무인 직종에서 근무

미국에서는 제3자가 근로자 기술 소지 여부를 판단하는 데 의사나 변호사와 마찬가지로 전기기술자들 역시 일을 하기 전에 정부로부터 면허를 발급받아야만 한다. 즉 전기기술자들은 정부 인가 면허를 받아야만 주택 구매자나 세입자의 신뢰를 얻을 수 있고 이들이 거주할 주택의 배선작업을 할 수 있다.

그러나 많은 주에서, 의사나 전기기술자처럼 해당 직종의 직무가 고객의 안전과 직접적인 관계가 있지 않아도 '면허 소지'를 강제하고 있는 것으로 나타났다. 그 예로는 일부 주에서 꽃을 판매하거나 장식하는 플로리스트, 화장을 하는 메이크업 전문가들에게 영업을 하기에 앞서 고가의 교육과정을 수료하도록 강제하고 있다. 일부 주에서는 자물쇠공, 볼룸댄스(ballroom dance) 강사, 인테리어 디자이너, 헤어 스타일리스트, 매니큐어사(manicurist)들도 자격증을 취득해야만 한다.

이러한 면허증 제도는 과거에 비해 상당히 많은 직종으로 확대됐다. 1950년대에는 '면허 소지'가 의무인 직종의 근로자가 약 5%에 불과했으나 지금

은 약 30%까지 그 비율이 크게 증가했다. 전통적으로 자격증이 필요했던 교사, 간호사, 의사, 변호사 등의 직업군에 그치지 않고 모든 기술수준의 직업군까지 면허증 제도가 확대된 것이다.

이러한 면허증 제도는 면허 소지 근로자들이 특정한 훈련을 성공적으로 통과했다는 것을 고객들에게 알려줌으로써 고객의 신뢰를 얻게 하나 이와 동시에 '면허 미소지자'에게는 일할 기회를 배타적으로 금지하는 역할도 한다. 전기기술자에게 면허 취득을 강제하는 것은 공공안전 확보라는 타당한 목적이 있으나, 여행 가이드에게 면허 취득을 강제하는 것은 그 취지가 불분명하다. 그러나 현재 미국의 약 21개 주에서는 여행 가이드로 일하려면 면허를 취득해야 한다. 그중에서도 네바다 주에서 여행 가이드 면허를 취득하기가 가장 어려운데 여행 가이드 면허를 취득하기 위해서는 733일간의 교육훈련을 받아야 하며 1,500달러의 면허 취득비를 지불해야만 한다.

또한 직종별로 면허 취득 과정의 엄격한 정도는 고객에게 발생할 수 있는 잠재적 위험도와 직결

되지 않는 경우가 많다. 예를 들어 미시간 주에서는 운동선수들의 몸을 점검하고 최고 컨디션을 유지하게 해주며 부상을 예방하고 치료하는 선수 트레이너(Athletic Trainer)가 되기 위해서는 1,460일의 교육 훈련과정 이수해야 하는 반면, 응급구조사(Emergency Medical Technician) 면허 취득에 필요한 이수과정은 단지 26일에 불과하다. 사실상 거의 모든 주에서 응급구조사보다 인테리어 디자이너, 이발사, 미용사의 면허 취득 절차 및 기준이 더 까다롭다.

이러한 면허증 제도의 확대는 다양한 부정적인 영향을 초래하게 되는데 진입장벽을 넘기 위해 투자해야 하는 비용이 증가하면서 해당 직종에서 일하려고 하는 잠재적 근로자들에게 경제적으로 큰 부담을 주는 것이 일례다. 이와 더불어 진입장벽이 높아짐에 따라 일자리 창출 가능성이 감소할 수 있다. 뿐만 아니라 주마다 면허 자격 기준이 다르기 때문

에 현재 면허를 취득해서 일하고 있는 근로자들의 경우에도 다른 주로 이주할 경우 다시 면허를 취득해야 한다. 또한 이들 근로자로부터 서비스를 구매하는 소비자들에게도 부담이 증가될 수 있는데, 한 조사 결과에 따르면 면허증이 필요한 직종이 제공하는 서비스를 구매할 경우 약 15% 더 비싼 값을 지불하는 것으로 나타났다. 따라서 현재 지속적으로 확대되고 있는 면허증 제도에 대해 재고할 필요가 있다.

- 출처 : Brookings 연구소 블로그, 2015년 1월 27일자, "Nearly 30 Percent of Workers in the U.S. Need a License to Perform Their Job: It Is Time to Examine Occupational Licensing Practices", <http://www.brookings.edu/blogs/up-front/posts/2015/01/26-time-to-examine-occupational-licensing-practices-keamey-hershbein-boddy>

## 미국 : 맥도날드 근로자들, 화상치료 제대로 받지 못한 것으로 드러나

맥도날드에서 일하는 동안 심각한 화상을 입었던 근로자들이 회사를 상대로 작업장 보건 및 안전에 관한 28개 항목에 대한 고소장을 지난 3월 16일 법원에 제출했다. 이번 소송은 최저임금 인상 및 패스트푸드 근로자들의 노조 조직화를 진행 중인 노동단체 "Fight for \$15"의 도움으로 진행되었다. 이 단체는 소송과 별도로 패스트푸드 음식점 근로자들의 보건 및 안전과 관련해 진상조사 요청 서류를 노동

부에 접수했다.

미 연방 산업안전보건청과 각 주 단위 관련 부서에도 함께 접수된 진정에 따르면, 근로자들은 맥도날드에서 발생한 화상 사고의 다수는 인력이 부족한 상황과 더불어 신속하게 일할 것을 요구하는 관리자들의 지나친 재촉 때문이라고 주장했다. 구체적으로 관리자들은 화상 사고 발생 시 필요한 응급 의약품을 접포에 상비하지 않았으며 사고가



발생할 경우 의약품 대신 케첩이나 마요네즈 같은 소스를 상처에 바르라고까지 이야기한 것으로 드러났다.

이에 대해 맥도날드는 성명을 발표해 “미국 내 14,000개 맥도날드 패스트푸드 매장에서 일하고 있는 근로자들의 안전과 건강을 위해 최선을 다하고 있다”고 밝혔다. 맥도날드 대변인은 “이번에 제기된 고소는 우리 맥도날드 브랜드를 타깃으로 삼아 특히 미디어의 관심을 끌기 위한 노동 활동가들의 고의적인 활동의 일부”라고 논평했다.

한 근로자는 “관리자들이 빨리빨리 일하라며 너무 재촉했기 때문에 미끄러운 바닥에 넘어졌고 일어나면서 뜨거운 불판을 잡는 바람에 화상을 입었다”며 자신이 화상을 입게 된 경위를 설명했다. 그녀는 2011년부터 시카고의 한 맥도날드에서 일해왔으며 이 사고로 인해 팔에 화상을 입고 신경까지 손상됐다. “관리자들은 화상 상처에 머스타드 소스를 바르라고 했지만 결국 화상 정도가 심해 응급차를 타고 병원까지 가게 되었다”고 상황을 설명했다. 그녀는 결국 이후 3주 동안 출근하지 못했고 이 기간 동안 월급을 받지 못했다.

한 리서치 회사의 조사에 따르면, 화상 상처에 화상 연고가 아닌 음식점 소스를 바르라고 조치한 것은 맥도날드에서 처음 있는 일이 아닌 것으로 확인됐다. 패스트푸드점에서 화상을 입었던 근로자 가운데 3분의 1은 머스타드, 버터, 케첩 같은 소스를 화상 연고 대신 상처에 바르라는 이야기를 관리자

로부터 들은 경험이 있는 것으로 나타났다.

맥도날드 본사는 모든 프랜차이즈 점포의 운영을 매우 주의 깊게 관리하지만 근로자들의 안전과 건강에 관해서는 그 중요성을 간과하거나 책임을 넘기려고 하는 태도를 취한다고 노동단체 대표는 주장했다. 그는 “맥도날드는 근로자들을 보호할 수 있는 능력이 충분히 있음에도 불구하고 보호하려는 노력을 하지 않는 것 뿐”이라고 지적했다.

하트 리서치(Heart Research)는 페이스북 등 온라인을 통해 패스트푸드 근로자 1,426명에 대한 설문을 실시했는데 해당 설문에서 따르면 응답자 가운데 80%는 작년 한 해 동안 한 번 이상 화상을 입은 경험이 있으며 58%는 여러 차례 화상을 입은 것으로 드러났다. 화상의 주요 원인으로는 인력 부족과 함께 안전보다는 ‘속도’를 중요시하는 관리자들과 압력 등을 지적했다.

맥도날드에 따르면, 미국 내 점포 가운데 90%는 본사 직영이 아닌 프랜차이즈점이고 점주들이 본사와 별도로 독립적으로 운영하는 것으로 나타났다. 이들 근로자들은 본사뿐만 아니라 개별 프랜차이즈 점포들을 상대로도 소를 제기한 상태이다.

- 출처 : Guardian U.S., 2015년 3월 16일자, “McDonald’s workers told to treat bums with condiments, survey shows”, <http://www.theguardian.com/business/2015/mar/16/mcdonalds-workers-treat-bums-condiments-osha-complaints>

## 미국 : 실리콘밸리 직장 내 성차별, 수면 위로 부상

2012년 실리콘밸리의 유명한 벤처캐피탈 회사인 클라이너 퍼킨스(Kleiner Perkins)에 근무했던 엘런 파오(Ellen Pao)는 고용 및 해고 과정에서 여성이라는 이유로 차별을 받았다고 회사를 상대로 법적 소송을 제기했다. 엘런 파오는 클라이너 퍼킨스의 가장 유명한 공동 운영자(partner)인 존 도어(John Doer)의 수석 보좌관으로 입사한 후 주니어 투자 파트너로 승진했으나 선임 투자 파트너로 승진하지 못한 채 2012년 해고됐다.

2015년 3월의 재판 결과, 사측이 승소했으나 재판 과정 중 실리콘밸리에서 실제로 벌어진 여러 성차별/성희롱 사례가 대중에게 공개됐으며 과학기술 분야의 다양성 부족 문제를 비롯해 관련된 문제에 대해 재고하게 된 계기가 됐다. 데보라 로드 스탠포드 법대 교수는 엘런 파오가 패소했으나 과학기술 산업과 벤처캐피탈 분야에서 여성 차별에 대한 논쟁을 불러일으키는 데 성공했다고 논평했다.

사측을 변호했던 변호사들은 이번 재판에서의 승리를 크게 축하하지는 않았다. 다만 이들은 “성차별적 행위나 보복이 실제로 발생했다면 주의 깊은 배심원들이 이를 발견했을 것이다. 배심원이 사측의 손을 들어줬다는 의미는 실제로 그런 일이 없었다는 뜻”이라고 논평했으며, 사측은 여성 근로자들을 최대한 지원하겠다는 성명을 발표했다.

엘런 파오는 법원을 떠나면서 “(이번 소송이) 벤처캐피탈 회사에 근무하는 여성과 소수자들이 겪는 차별을 조금이라도 줄일 수 있는 계기가 됐다면 충분히 가치 있는 싸움이었다”라고 소감을 밝혔다. 그녀는 고소장에서 자신이 여성이라는 이유로 승진

심사에서 누락되었으며 이에 대해 ‘사내 성차별’이라 비판한 것에 대한 보복으로 회사는 2012년 자신을 해고했다고 주장했다. 이 소송에서 그녀는 징벌적 보상금을 포함해 총 1천6백만 달러를 지불할 것을 회사에 청구했다. 현재 그녀는 소셜미디어 뉴스 사이트인 레드잇(Reddit)의 임시 사장직을 역임하고 있다.

이번 소송은 클라이너 퍼킨스 벤처캐피탈의 명성 외에도 남성 중심적인 과학기술 산업에서 다양성 이슈를 불러일으켰기 때문에 실리콘밸리 역사상 가장 큰 관심을 받았다.

비평가들은 과학기술 분야의 성차별에 대해 해당 분야의 엔지니어 또는 임원 등 고위직군에서 여성의 비율이 매우 낮고, 해당 분야 전체 종사자 중 여성 비율이 지나치게 낮은 점과 직접적인 연관이 있다고 지적한다. 뱁슨대학의 연구에 따르면 벤처투자 전문가 가운데 여성의 비율은 6%에 불과한 것으로 나타났으며, 이는 여성의 비율이 가장 높았던 1999년 닷컴 붐이 있었던 당시 10%에서 4%포인트 하락한 수치다.

실리콘밸리에서 여성들의 제자리를 찾기 위한 투쟁은 이제 막 시작된 것으로 보이는데, 실리콘밸리를 대표하는 기업인 페이스북과 트위터를 상대로 한 ‘직장 내 성차별’ 관련 소송도 진행 중이다.

- 출처 : New York Times, 2015년 2월 27일자, “Ellen Pao Loses Silicon Valley Bias Case Against Kleiner Perkins”, <http://www.nytimes.com/2015/03/28/technology/ellen-pao-kleiner-perkins-case-decision.html>



유럽

독일 : 2030년 독일의 산업분야별 노동시장 전망

지금과 같은 노동시장 및 직업교육시장의 트렌드가 지속되면 2030년에는 직업교육과정 수료를 전제로 하고 있는 전문기술분야의 인력 부족 현상이 독일 전역에 걸쳐 심화될 것이라는 연구결과가 발표됐다. 이와 같은 전망은 연방직업교육연구소(BIBB)와 노동시장 및 직업연구소(IAB)가 함께 진행한 직업능력 및 직업분야 전망에 관한 연구를 통해 발표된 바 있으며, 인력 부족 현상은 지역적인 현상으로 나타날 것으로 예상했다.

인력 부족 현상의 규모와 범위는 장기적으로 볼 때 독일의 각 지역별로 매우 다양하게 나타날 것으로 보인다. 이 현상은 전반적인 경제영역에서나 통계적으로도 이미 출발선상에 놓여 있는 상황이며 특히 중등 수준의 직업교육 수료를 요구하는 전문직 인력의 경우에는 2030년이 되면 거의 독일 전 지역에서 부족하게 될 전망이다. 유일한 예외 지역은 바덴-뷔르템베르크(Baden-Württemberg)주로, 전통적으로 직업교육 수료에 높은 가치를 부여하고 있어 직업교육시스템에서 청소년의 이탈현상이 비교적 적게 나타나고 있다. 이와는 달리 대학교육을 수료한 인력의 부족 현상은 구 동독지역에서만 국한돼 나타날 것으로 예상된다.

20개의 주요 직업분야로 구체화하여 보더라도 인력 부족 현상은 각 지역별로 매우 다양하게 나타날

것으로 예상된다. 특히 직업교육 또는 직업재교육을 전제조건으로 하고 있는 직군에서 이러한 인력 부족 현상은 두드러지게 나타날 것으로 예상하는 가운데, 기술관련 전문직 분야에서의 인력 부족은 전체 산업영역에 걸쳐 이미 감지되고 있다. 이러한 기술전문직분야에는 전기기술자, 건설기술자, 측량기사 및 설계사를 비롯하여 화학, 생물학, 물리학 분야의 연구소 직원도 포함된다. 이들 분야 역시 독일 전 지역에서 각 직군별로 지역적인 차이와 특성을 보일 것으로 예상된다.

건강 및 보건관련 분야의 경우 연방 전체적으로 볼 때 인력 부족 현상이 나타날 것으로 예상되나 각 지역별로 세분화하여 보면 일부 지역에서만 인력이 부족할 전망이다. 반면 상업 서비스, 교육관련 직업, 물품거래 업종을 비롯하여 법학 및 경영학 관련 직업의 경우에는 2030년이 되면 인력공급 규모가 수요에 비해 많을 것으로 예상된다.

브레멘(Bremen)주, 함부르크(Hamburg), 니더작센(Niedersachsen)주, 쉘레스비히-홀슈타인(Schleswig-Holstein)주 등이 속한 독일 북부지역은 2030년까지 다른 지역에 비해 농업, 교통관련 분야, 창고관리업 등이 집중될 것으로 보인다. 이들 분야 중 농업의 경우에는 인력 부족이 예상되지만 나머지 교통, 창고, 운송 등의 업종에서는 인력공급이 수

요를 충족할 수 있을 것으로 예상하였다. 이 지역에서는 특히 건설관련 전문 기술자의 인력공급에 어려움을 겪을 것으로 예상되고 있다.

건강 및 보건관련분야의 강세로 인하여 앞서 언급한 독일 북부지역 및 노르트라인-베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen)주의 경우 관련 직종에서의 인력공급이 수요를 초과할 것으로 예상된다. 노르트라인-베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen) 주 역시 독일 북부지역과 마찬가지로 건설관련 전문 기술자의 부족현상을 겪게 될 것으로 보았다.

헤센(Hessen)주, 라인란트-팔츠(Rheinland-Pfalz)주, 자를란트(Saarland)주가 속해 있는 독일의 중서부지역은 2030년까지 금융 및 보험업 분야를 중심으로 경제구조가 형성될 것으로 예상하였다. 이로 인해 특히 상업분야를 비롯한 법학 및 경영학 관련 업종의 경우에는 전문인력의 공급과잉이 있을 것으로 예상된다.

다른 지역과는 달리 바덴-뷔르템베르크(Baden-Württemberg)와 바이에른(Bayern) 주의 경우에는 인구가 증가하고 있다. 이들 지역의 경우 2030년에도 완성차 업체의 경제적 성장이 유지될 것으로 예상되는 가운데 이들 지역에서 우위를 보이고 있는 직업군, 특히 기계 및 건설분야의 경우 IT 및 자연과학 업종과 함께 전문인력의 공급과잉이 있을 것으로 보인다. 바이에른(Bayern) 주의 경우에는 다른 지역에 비해 비교적 적은 직업분야에서 전문인력의 부

족현상이 예상되고 있다.

베를린을 포함한 구 동독지역의 경우에는 2020년부터 건강 및 보건관련 산업이 가장 큰 산업분야로 자리잡을 것으로 보인다. 통계상으로는 이 지역에서 2030년까지 인구의 감소 현상이 가장 극명하게 나타날 것으로 예상되었다. 그로 인하여 대부분의 산업영역에 걸쳐 신규인력 채용의 어려움이 점차 심화될 것으로 전망하고 있다.

해당 연구에서는 인력의 부족 또는 인력공급의 과잉현상을 불가피한 현상으로 해석하지 않고 있다. 이 연구는 독일이 지금까지와 같은 노동시장의 트렌드를 2030년까지 그대로 유지하는 경우 맞이하게 될 어려움을 보여주는 것으로서, 이와 같은 예상을 통하여 지역 간 노동력의 이동 활성화와 직업적인 유연화 정책을 통해 전문인력의 부족과 과잉현상을 부분적으로나마 조정할 수 있도록 해야할 것이라고 주장하였다.

- 출처 : 1) 연방직업교육연구소(BIBB) 단신, 2015년 4월 14일자, "Bei technischen Berufen drohen im Jahr 2030 flächendeckende Fachkräfteengpässe", [http://www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_26767.php](http://www.bibb.de/de/pressemitteilung_26767.php)
- 2) 노동시장 및 직업연구소(IAB), Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt, 9/2015, <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0915.pdf>



## 독일 : 직업훈련생 급여수준 및 지역별 급여격차

직업훈련 노동시장에서 청년층으로부터 가장 인기가 많은 직종은 남성의 경우 차량정비 기술자이고, 여성의 경우에는 사무관리직을 목표로 한 판매직이었다. 이와 같이 직업훈련 노동시장에서 직업훈련생들이 선호하는 직종은 이전부터 몇몇 직종에 집중되는 모습을 보이고 있다. 직업훈련생들이 직업을 선택함에 있어서 주요하게 고려하는 사항에는 직무의 특성도 포함되나 사실상 급여수준이 직업선택에 끼치는 영향력은 가장 크다.

산업별 단체협약 체계를 통해 임금수준이 결정되고 있는 독일의 경우에는 직업훈련생에 대한 임금이 이 단체협약을 기준으로 결정된다. 한스-뵉클러(Hans-Böckler) 재단 산하 경제사회연구소(WSI)에서 임금협약의 실태에 대해 지속적으로 모니터링을 하여 발표하고 있는 ‘Tariarchiv’에 따르면 가장 낮은 수준의 임금이 책정되어 있는 분야는 튀링겐(Thüringen) 주의 차량정비업 1년차 급여로 월 515유로가 지급되고 있는 것으로 확인됐다. 반면 단체협약상 최장기의 직업훈련기간에 해당하는 4년차 직업훈련생 중 구 서독지역 건설업종의 4년차 직업훈련생 급여가 1,505유로로 가장 높았다.

지난해 단체협약상 산업분야별 직업훈련생의 평균 임금인상률은 약 2.0~4.5%였으며 일부 분야만 임금인상 대상에서 제외하고는 협약을 체결한 바 있다. 개별 산업분야의 임금협약은 전체 연방에 걸쳐 단일한 내용으로 체결되는 경우도 있지만 대부분의 협약은 지역별 격차가 반영될 수 있도록 교섭단위를 분리하여 협약이 체결되는 경우다. 따라서

직업훈련생 급여의 경우도 단일 산업분야 내에서 지역별 격차가 나타나고 있다. WSI의 임금협약 전문가인 라인하르트 비스핀크(Reinhard Bispinck)는 직업훈련생 급여의 지역별 격차도 일반 근로자의 임금협약상 급여의 지역격차와 유사한 양상을 보이고 있다고 평가했다.

또한 이와 같은 지역격차는 단지 구 서독지역과 구 동독지역 사이에서만 나타나는 것이 아니라 독일 북부지역과 남부지역 사이에서도 나타나는 현상을 확인할 수 있다. 직업훈련생법(BBiG)에 따라 직업훈련생들은 ‘적정한 급여’를 지급받도록 보장받고 있으며, 그에 기초하여 임금협약에서 정하고 있는 급여가 지급되고 있는 것이다. 하지만 비스핀크는 이와 같은 임금협약상 급여의 지급이 단지 임금협약의 적용을 받는 사업장에서만 보장되는 것임에 유의하여야 한다고 강조했다.

3년차 직업훈련생을 기준으로 Tarifarchiv를 통해 확인된 지역별 급여격차는 다음과 같다.

- 금속 및 전자산업의 경우에는 최대 89유로의 격차를 보이고 있어 상대적으로 지역별 격차가 적은 것으로 나타났다. 가장 적게 책정된 지역은 노르트라인-베스트팔렌(NRW) 주로서 1,008유로였고, 바덴-뷔르템베르크(Baden-Württemberg) 주가 1,097유로로 가장 많은 급여가 지급되고 있다.
- 화학산업의 경우에는 2015년 급여인상률이 이미 결정되었고, 이를 기준으로 최대 84유로의 지역격차를 나타내고 있어 역시나 비교적

- 적은 차이를 보이고 있다. 구 동독지역의 경우에는 이번 6월부터 978유로가 지급되며, 구 서독지역의 경우에는 슐레스비히-홀슈타인(Schleswig-Holstein) 주와 브레멘(Bremen) 주의 976유로부터 노르트라인(Nordrhein) 지역의 1,060유로까지 책정되어 있다.
- 도매 및 해외무역업의 경우에는 메클렌부르크-포어포메른(Mecklenburg-Vorpommern) 주가 765유로로 가장 적게 책정되어 있고, 헤센(Hessen) 주가 943유로로 가장 높은 급여를 책정하고 있다.
  - 섬유업의 경우에는 구 동독지역이 770유로를 지급하기로 한 반면, 구 서독지역의 헤센(Hessen) 주는 979유로로 책정되어 약 200유로 이상의 격차를 보이고 있다.
  - 호텔 및 숙박업은 지역격차가 특별히 크게 나타난 분야에 해당한다. 메클렌부르크-포어포메른(Mecklenburg-Vorpommern) 주의 경우에는 610유로가 월 급여로 책정된 반면 바이에른(Bayern) 주는 896유로를 지급하도록 되어 있어 286유로나 차이가 나는 것으로 확인되었다.
- 단체협약에 따라서는 주 단위로 교섭단위를 세분화하지 않고 단지 구 동독과 구 서독지역으로만 분리하여 협약을 체결하는 경우도 있다.
- 대표적으로 건설업종이 이와 같이 동/서 지역

으로 분리되어 있으며, 마찬가지로 3년차 직업훈련생을 기준으로 구 서독지역은 1,339유로, 구 동독지역은 1,056유로를 월 급여로 책정하고 있다.

- 건물청소업의 경우에도 동서 지역으로 임금의 격차를 두고 있으며, 구 동독지역은 월 810유로, 구 서독지역은 월 900유로를 지급하도록 하였다.

임금협약을 체결함에 있어 지역별 격차 없이 전체 연방에 걸쳐 동일한 수준의 임금을 약정한 산업분야와 해당 분야의 3년차 직업훈련생 월 급여는 다음과 같다.

- 은행업 1,025유로
- 보험업 1,037유로
- 인쇄업 994유로
- 제지업 970유로
- 독일철도 877유로
- 우편업 920유로
- 독일 통신 940유로
- 공무원의 경우 연방과 지자체는 949유로, 주 공무원은 941유로

- 출처 : WSI 언론보도용 자료, 2015년 5월 18일자, “WSI-Tarifarchiv: Regionale Unterschiede bis zu 286 Euro im Monat”, [http://www.boeckler.de/pdf/pm\\_ta\\_2015\\_05\\_18.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2015_05_18.pdf)



## 영국 : 카메론 총리, 도이체방크에 리보금리 조작 벌금 부과해 일자리 5만 개 창출 공약

데이비드 카메론 총리가 신규 3년 펀드의 리보금리(Libor rate: London interbank rate 런던 은행간 거래 금리)를 조작한 독일 도이체방크(Deutsche Bank)에 대해 2억 2천7백만 파운드의 벌금을 부과해 이를 5만 명의 새로운 견습생 일자리를 창출하는데 사용할 것이라고 발표했다. 이러한 전략은 노동당의 입지를 약화시키는 기능도 할 전망이다. 이러한 계획은 특히 6개월 이상 실업상태에 있는 22~24세를 대상으로 하며 견습생으로 고용될 수 없는 실업자의 경우 지역사회사업에 투입할 것으로 보인다.

카메론 총리는 도이체방크의 금리 조작을 ‘노동당이 실패한 부분’으로 부각시키고 “시장을 조작하려고 한 은행에 벌금을 부과해 이를 젊은이들의 고용에 쓸 것”이라고 발표할 계획이다. 도이체방크의 금리조작에 대해 지난주 미국과 영국의 규제기관은 25억 달러(16.6억 파운드)라는 기록적인 벌금을 부과했다. 카메론 총리는 선거 전 마지막 주요 경제지표 발표인 ‘2015년 1사분기 GDP 공개’ 시 위와 같

은 내용을 발표할 예정이다. GDP 수치는 0.6% 성장률을 보였던 2014년 4사분기보다 다소 둔화된 것으로 예상된다.

연립정부가 규제기관이 은행에 부과한 벌금을 대의에 사용할 수 있도록 하기 위해 규제비를 재무부로 보내도록 하는 법률을 제정했기 때문에 규제비 축소를 위해 현금을 사용하던 방법은 더 이상 통용될 수 없게 됐다. 재무부는 지난 1월 이후로 약 4억 1천1백만 파운드의 벌금을 수령했다. 회계법인인 LPMG의 4월 추산에 따르면 영국의 대규모 은행들은 2011년 이래로 벌금 및 고객상환금으로 수익의 60%를 지불했다.

- 출처 : 가디언, 2015년 4월 28일자, “Cameron pledges to create 50,000 new apprenticeships using Libor fine”, <http://www.theguardian.com/politics/2015/apr/28/david-cameron-50000-new-apprenticeships-libor-fine>

## 영국 : 일자리 질 20년 만에 하락

영국 통계청은 1994년 이래로 매년 영국 내 일자리의 숙련도를 평가하는 수치를 발표해 왔다. 숙련직의 비율이 증가하면 해당 수치는 오르는 반면, 비숙련직의 비율이 증가하면 떨어진다. 지난 20년간 일자리 숙련도의 수치는 떨어진 적이 없었으나

2014년에 처음으로 약간 하락했다. 영국 내 일자리 기술 숙련도 하락의 요인 중 하나로 상대적으로 낮은 임금과 기술력을 보유한 16~29세의 근로시간이 평균보다 높았던 점을 꼽을 수 있다. 이와 함께 통계청은 1994년 이래로 근로시간이 가장 많이 증가한

사실을 지적했다. 시간당 노동의 가치가 하락하는 반면, 노동의 질은 금융위기 이후 계속해서 높아지고 있다는 사실은 생산성 퍼즐(productivity puzzle)이라 불리는 현상의 일부이다. 통계청은 노동의 질이 2013년에 약간 향상됐으나 지난해에 다시 하락한 사실에 대해 “노동의 질이 생산성 퍼즐 현상의 악

화를 멈췄다는 것을 암시할 뿐 이를 설명하기에는 역부족이다”라고 밝혔다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 5월 22일자, “Quality of UK jobs stalls for the first time”, <http://www.bbc.co.uk/news/business-32844354>

## 영국 : 불법체류 노동자에 대한 단속을 강화하는 이민법 입법계획 발표

영국 정부는 2015년 여왕 연설을 통해 26개 국정과제를 발표하였다. 여기에는 경찰이 불법체류 노동자의 임금 몰수권을 행사하는 것을 허용하는 내용 등 불법체류 노동자에 대한 규제를 강화하는 이민법이 포함되었다.

데이비드 카메론 영국 총리는 ‘이민자 수 대폭 감축’ 공약을 강조한 바 있으나, 지난해 영국 내 순이민자(net immigration) 수는 2010년 카메론 총리가 공약했던 수치보다 54천 명이 늘어난 298천 명이다. 또한 지난해 9월 이래로 발표된 최근의 공식 수치에 따르면 영국민의 타국 이주는 변화가 없으나 영국으로 유입된 이민자 수는 지난해 530천 명에서 624천 명으로 크게 증가했다.

테레사 메이(Theresa May) 내무장관은 BBC 라디오4와의 인터뷰에서 이번 법안이 불법으로 영국에서 일하고 있는 사람들을 제지할 것이라고 밝혔다. 메이 내무장관은 “이 법안은 세수 증대를 위한 것이 아니라 불법으로 일하는 것을 어렵게 만들어 불법체류자에 대한 확실한 규제 방안을 마련하고자 하

는 것이다. 불법체류 노동자 문제를 해결하기 위해 이번 개정안은 불법체류자의 임금을 범죄수익으로 처리한다는 내용을 담고 있다”고 말했다.

새로운 이민법에는 구체적으로 자치구가 부도덕한 임대주를 엄중 단속하여 불법 이민자를 좀더 빨리 퇴거시킬 수 있게 하는 방안, 은행에 불법체류자의 계좌를 추적하기 위한 협조를 요구, 선추방 후항소의 권리를 모든 이민항소 및 사법심사로 확대, 추방을 앞두고 있는 외국인 범죄자에게 위성추적태그를 부착, 불법체류자들의 임금은 범죄수익과 동일하게 취급되어 경찰에 의해 몰수, 기업과 채용 대행사가 영국 내에서 채용공고 없이 외국에서 채용하는 것 금지, 더불어 최저임금을 받으면서 터무니없이 높은 집세를 요구하는 연계 숙소에 갇혀 사는 노동자와 같은 최악의 노동시장 착취를 엄중 단속을 위한 새로운 노동시장 집행기관 설립도 포함되어 있다. 이민법 제안을 비롯해 2015년 여왕 연설을 통해 발표된 주요 입법과제들은 향후 1년간 의회에서 심의를 거친 후 채택될지 여부가 결정된다.



• 출처 : 가디언, 2015년 5월 21일자, “Cameron’s immigration bill to include crackdown on illegal workers”, <http://www.theguardian.com/uk-news/2015/may/20/immigration-bill-to-include-crackdown-on-illegal-foreign-workers>

com/uk-news/2015/may/20/immigration-bill-to-include-crackdown-on-illegal-foreign-workers

### 스웨덴 : 고령화 사회 대응 양호

올해 5월 발표된 유럽연합집행위원회(European Commission)의 2015 고령화 사회 보고서(2015 Ageing Report)는 유럽연합 국가들의 인구 변화에 따른 연금이나 보건의료서비스 문제가 더욱 심각해질 것이라는 전망을 발표했다.

유럽은 고령화·저출산 흐름으로 인해 퇴직한 연금 수급자들의 수가 급증하고 있는 상황인데, 한 명의 연금수급자당 4명의 노동자가 할당되어 있는 현재의 상황이 계속 악화돼 2060년에는 이 비율이 1:2가 될 것이라 예상된다. 이와 더불어 보고서는 노인 인구가 증가함에 따라 보건의료서비스의 수요와 비용 역시 증가할 것이라고 전망했다.

하지만 보고서에 따르면 스웨덴은 이러한 상황에 상당히 잘 대처하고 있는 것으로 나타났다. 물론 공공자원의 부담이 증가하나 스웨덴의 고령화로 인한 상황은 다른 유럽연합 국가들에 비해 심각하지는 않을 것으로 예측했다.

또한 보고서는 다른 유럽연합 국가들에 비해 이민자의 비율이 상당히 높은 수준이기 때문에 스웨덴의 취업인구는 2060년까지 계속 증가할 것이라

고 예측했다. 재무부(Finance Ministry)의 요나스 놀린(Jonas Norlin)은 이민자의 비율이 늘어남에 따라 “스웨덴 내에서 태어난 경제활동인구의 비율은 차츰 줄어들 것이다”라고 하며 타 국가에서 유입된 노동인력과 상대적으로 높은 여성의 노동참여율을 포함한 높은 노동인구 비율이 스웨덴이 다른 국가에 비해 인구문제와 복지시스템에 가해지는 압력에 잘 대처하는 비결이라고 덧붙였다.

한편 그는 이 보고서에서 ‘노인인구 돌봄’이 앞으로 하나의 골칫거리가 될 것이라 언급한 것과 관련해 유럽연합과 스웨덴이 보건의료서비스를 현 수준으로 유지한다면 심각한 문제를 야기할 수 있을 것이라고 우려했다. 이에 대해 유럽연합은 올해 가을, 유럽연합 국가가 모여 고령화 사회와 노인 인구로 인한 문제를 어떻게 대처할 것인가에 대한 일련의 권고사항을 발표할 것이라 밝혔다.

• 출처 : The Local, 2015년 5월 17일자, “Sweden well positioned for greyer future”, <http://www.thelocal.se/20150517/sweden-well-positioned-for-greyer-future>

## 스웨덴 : 2017년까지 이사회 여성할당제 미준수 시 처벌하는 양성균형법 도입 예정

스웨덴의 양성평등 장관(Gender Equality Minister) 아사 레그너(Asa Regner)는 올해 초 Svenska Dagbladet과의 인터뷰에서 2017년까지 양성균형 법안이 의회를 통과할 것이라 생각한다고 밝혔으나 '여성이사회 할당제 법안'을 준수하지 않은 기업에 대한 제재에 대해서는 어떠한 언급도 하지 않았다.

그런데 최근 모르간 요한손(Morgan Johansson) 법무 및 이민 장관(Justice and Migration Minister)은 한 라디오와의 인터뷰에서 스웨덴 기업이사회의 여성 비율을 40%까지 높이기로 한 법안을 준수하지 않을 경우 처벌할 것이라고 밝혔다. 그는 해당 법안과 관련해 처벌 방식의 다양화로 인해 기업이 '여성이사회 할당제 법안'을 더욱 심각하게 고려할 것이라 기대한다고 언급했다. 요한손 장관은 해당 법안을 어길 경우 "기업이 해체될 수도, 혹은 기업에 강도 높은 벌금을 부과할 수도 있다"며 벌금액의 경우 기업의 규모에 따라 차이가 있을 것이라 덧붙였다.

요한손 장관은 여성의 권익 증진을 위해 노력하고 있다고 주장하는 모든 정당은 유리천장을 깨뜨리기 위해 해당 법안 시행에 적극 참여해야 한다고 주장하며 그렇지 않을 경우 이들의 주장은 텅 빈 공약에 불과할 것이라 지적했다.

그는 자신의 트위터를 통해 여성이사회 할당 비율을 달성하지 못한 기업은 해체되어야 한다는 그의 발언을 철회했으나 기업이 양성평등을 위한 노력을 다하지 않을 경우 상당한 정도의 제재를 가해야 한다는 주장은 견지했다.

스웨덴 의회의 경우 남성의 비율이 최근 두 차례의 선거를 거치며 상승했으며, 특히 의회위원회(Parliamentary Committees)와 위원회 내 의장들(Committee chairpersons) 중 남성의 비율 역시 증가하였다. 스웨덴 기업의 경우에도 상장기업의 이사진 중 4분의 3에 해당하는 이사들이 남성이며 고등교육계에서는 정교수의 77%가 남성인 것으로 나타났다.

한편 연령, 교육수준, 근로시간, 산업 등 다양한 변수를 고려했을 때 스웨덴 여성 근로자의 임금은 남성 근로자의 93%에 해당하는 것으로 나타났는데, 이 수치는 1990년대 중반 이후로 큰 변화 없이 계속 유지되고 있다.

여성들의 고위직 진출을 돕고자 창설된 재단인 Allbright의 회장, 아만다 룬드텍(Amanda Lundeteg)은 올해 초 The Local과의 인터뷰에서 "스웨덴의 문제는 스웨덴 기업들이 작고 강력한 네트워크 위주로 돌아간다는 점과 기업이 이 네트워크의 일부에 해당하는 사람들을 채용하며 그들 대부분이 남성이라는 점이다." 라고 밝히며 스웨덴의 고위직 내 존재하는 양성불평등에 대해 지적했다.

- 출처 : The Local, 2015년 5월 15일자, "Firms face penalties if boards not 'more female'", <http://www.thelocal.se/20150515/employ-more-women-or-else-swedish-companies-told>



아시아

일본 : 산업재해 지속적인 증가 추세

일본 후생노동성이 4월 28일 발표한 '2014년 산업재해 발생 현황'에 의하면 2014년 사망재해, 사상재해, 그리고 중대재해 발생건수가 전년보다 증가한 것으로 나타났다.

사망재해의 경우, 산업재해로 인한 사망자 수는 2014년 1,057명으로 1,030명이었던 전년대비 2.6% 포인트 증가했다. 사망재해에 의한 사망자 수는 1974년 4,330명에서 1990년 2,550명, 2000년 1,658명, 그리고 2010년 1,195명으로 매년 지속적으로 감소했다. 2014년 사망자 수가 전년대비 증가한 산업은 '육상화물 운송사업'이 23.4%로 가장 증가율이 높았고 그 뒤를 이어 '건설업'이 10.2% 증가했다. 반면 제조업은 10.4% 감소했다. 사고 유형별로 보면 '세계 부딪힘'에 의한 사망률은 전년대비 27.6%로 가장 많이 증가했고 '협착'이 14.4% 증가했다. 이와 달리 '추락/전락'에 의한 사망률과 '교통사고'는 각각 1.1%, 0.4% 감소했다.

사고 한 건당 3명 이상의 사상자를 내는 중대재해 건수는 2014년 292건으로 전년대비 19.7%나 증가했다. 사고 유형별로 보면 '화재/고온 물체'가 전년대비 133.3% 증가해 가장 증가율이 높았고, '붕괴' '폭발' 사고의 경우 모두 37.5% 증가했으며 '중독/

약물에 의한 사상'이 22.0% 증가했다. 중대재해 건수의 약 2분의 1을 차지하는 '교통사고'는 19.5% 증가했다. 중대재해는 매년 증감을 거듭하고 있으며 실질적으로 이는 1988년부터 증가해 온 것으로 나타났다. 중대재해는 2006년 318건으로 최고치를 기록했다.

또한 '휴업 4일 이상 사상자 수'는 2014년 11만 9,535명으로 전년대비 1.2% 증가했다. 사고 유형별로 보면 '미끄러짐'에 의한 사상자 비율은 전년대비 4.3% 증가했고 '동작의 반동/무리한 동작'의 경우 2.0% 증가했으며 '추락/전락'이 1.8% 증가했다. 휴업 4일 이상 사상자 수는 지속적으로 감소하는 추세이다. 구체적으로 1978년 34만 8,826명에서 1990년 21만 108명, 2000년 13만 3,948명, 그리고 2010년 11만 1,349명이었다.

후생노동성은 '제12차 산업재해 방지 계획(2013~2017년)'을 기반해 추진 중이며 달성 목표는 2012년 대비 사망자 수와 사상자 수를 15% 감소시키는 것이다.

- 출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000083803.html>

## 일본 : 일하는 연금세대 급증, 60대 후반 5명 중 2명

연금을 받으면서 일하는 고령자가 증가하고 있다. 60대 후반의 취업률은 2014년에 40.7%로 전년 취업률을 1.8%포인트 상회했다. 이는 60대 후반 인구 5명 중 2명이 일하고 있음을 뜻하며 39년 만에 가장 높은 수치다. 이전에는 일하는 고령자의 경우 자영업자가 대부분이었지만 지금은 유통·개호·제조 등 일손이 부족한 업계에 고용되는 고령자가 증가하고 있다. 이와 같은 고령 취업자의 증가 추세는 소비심리의 개선과 연금제도의 안정화에 직결될 것으로 전망된다.

65~69세의 취업률이 40%대를 넘은 것은 21년 만이다. 해당 연령대 남성의 취업률은 51%로 16년 만에 50%를 상회했다. 여성 또한 31%를 기록하며 처음으로 30%대를 넘어섰다. 취업상태에 있는 60대 후반 고령자는 남녀 합해서 374만 명으로 전년도보다 10% 증가했다. 이는 최근 10년간 50%가 증가했음을 나타낸다.

공적연금인 국민연금(기초연금)은 원칙적으로 65세부터 수령할 수 있는데, 개인의 결정에 의해 급부개시연령을 앞당기거나 늦출 수 있다. 새롭게 연금을 수령하는 자의 대부분은 65세까지 연금을 수령하게 된다. 연금과 급여를 모두 지급받으며 생활하는 고령자가 증가하고 있는 것이 그 이유라고 할 수 있다.

일하는 고령자가 증가하면 소비심리의 개선 효과도 클 것으로 전망된다. 현역 세대보다 고령자의 소비수준이 높기 때문이다. 경제산업성의 분석에 의하면 60세 이상 고령자의 소득 중 소비가 차지하는 비

율은 약 90%에 달한다. 반면 60세 미만 연령자의 소득 중 소비가 차지하는 비율은 70% 전후에 머무르고 있다.

일하는 고령자의 근무형태도 크게 바뀌었다. 30년 전에는 60대 후반 취업자의 약 60% 이상이 자영업자(중소상점이나 농업)였으나 최근에는 대형소매점의 확대나 농업의 쇠퇴로 자영업자의 비율은 30% 이하까지 감소했다. 회사나 단체, 관공청 등에 고용되어 급여를 받는 고령자가 주류라고 할 수 있다.

65세 이상 취업자의 근무지를 산업별로 구분해 보면, 전년도에 비해 가장 많이 늘어난 분야는 유통업으로 약 8만 명이 증가한 것으로 나타났다. 이 외에는 의료·개호(7만 명 증가), 제조업(6만 명 증가), 숙박·음식(5만 명 증가), 건설업(4만 명 증가) 등 일손이 부족한 업종의 취업자가 증가하고 있다.

일손이 부족한 기업 입장에서 경험이 많은 고령자는 큰 자원이라고 할 수 있다. 일용품 도매업체인 팔탁(Paltac)은 작년 10월부터 파트타이머를 포함한 7,400명의 전 사원을 대상으로 재고용기간을 65세에서 70세로 연장했다. 또한 JFE스틸도 생산현장의 젊은층을 육성하기 위해 65세 이상의 퇴직자를 기용하는 제도를 시행하고 있다.

개호 중견업체인 케어21은 작년 4월에 정년을 폐지했으며 부동산중개업체인 도큐 리버블도 작년 4월부터 재고용의 상한을 65세에서 70세로 상향시켰다. 경제적으로 보다 윤택한 노후를 보내기 위해서는 생활자금을 확보할 필요가 있다. 일본의 공적연



## 세계노동소식

금은 2015년 4월부터 지급액을 매년 1%씩 줄이도록 제도를 변경했다. 향후 30년간 연금수령액은 약 20% 정도 줄어들 것으로 예상하고 있어 연금만으로 생활하는 점에는 우려되는 부분이 있다. 공적연금은 '세대 간의 부양'이라고 할 수 있는데, 고령자가 계속 직장생활을 하면 70세까지는 후생연금 보

험료를 납부하기 때문에 연금제도의 지속가능성이 향상된다고 할 수 있다.

- 출처 : 일본경제신문 온라인판, 2015년 5월 27일자, 「働く年金世代急増 60代後半の5人に2人」