



세계노동소식

미국

미국: 수입 적은 변호사들이 더 행복한 것으로 나타나

변호사가 되면 누릴 수 있는 많은 보상으로 부, 지위, 업무의 즐거움 등이 주로 거론되었지만, 일상의 행복감은 거의 언급되지 않았다. 아마도 변호사들과 법학전문대학원 학생들이 잘못된 보상에 목을 매고 있기 때문일지도 모른다. 그러나 법학전문 저널 George Washington Law Review에 실린 한 연구에 따르면, 법조계 성공과 관련한 여러 보상들이 변호사들의 행복 수준을 높여주지 못하는 것으로 나타났다.

변호사 6,200명을 대상으로 한 업무 및 건강에 관한 설문조사를 바탕으로 분석된 이 연구에 따르면, 흔히 법조계 성공과 관련한 여러 지표들인 고소득 및 유명 법률사무소 파트너(공동이사)로서 승진 가능한 트랙 취업 등과 변호사들의 행복 또는 건강과는 아무런 관련이 없는 것으로 밝혀졌다.

반대로 국선 변호인, 법률 지원 변호사 등 주로 공공부문에서 일하고 있는 변호사들은 수입이 적지만 높은 행복감을 느끼고 있다고 답변했다. 또한 이들 공공부문 변호사들은 민간부문 고소득 변호사들에 비해 음주도 적게 하는 것으로 조사되었다. 또한 이

들 두 부문 변호사들 간 큰 소득 격차에도 불구하고, 두 그룹의 변호사들의 전반적인 삶의 만족도는 비슷한 것으로 나타났다.

많은 법률사무소에서 승진 최고 단계인 파트너(공동이사)로 승진한다고 해서 더 행복해지는 것도 아닌 것으로 조사되었다. 소득 수준으로 보면 주니어 파트너(초임 공동이사)급 변호사들의 건강과 행복 수준이 이들보다 수입이 평균 62% 낮은 일선 선임 변호사(senior associates)와 비교해 크게 다르지 않은 것으로 조사되었다.

이 연구의 저자인 플로리다 주립대 법학전문대학원 로런스 크리거(Lawrence Krieger) 교수는 “대다수의 법학전문대학원 학생들이 나중에 변호사가 되어 아메리칸 드림을 이루게 되면 정말 행복해질 것이라고 생각하고 현재의 건강과 인간관계까지 해치면서 공부에 매진하고 있다. 하지만 현실은 그렇지 않다”고 지적했다. 이어, 인간 행복의 심리학적 모델인 자기결정(self-determination) 이론에 따르면, 경쟁력에 대한 자신감, 자율성, 타인과의 교감이 행복을 결정짓는 3대 요소인데, 많은 고소득 및 고지위

의 변호사 직업들이 이 요소들을 제공하지 않는다는 데 문제가 있다고 지적했다. 이에 반해 상대적으로 저소득의 공공부문 변호사 일자리들은 이 요소들을 제공한다고 설명했다.

법조계 종사자들의 정신건강 문제는 오래전부터 제기되어 왔다. 변호사들과 일반인들 사이의 정신건강 상태를 분석한 존스홉킨스대 연구(1990년 발표)에서는 변호사들이 다른 직업군 종사 근로자들에 비해 우울증에 시달릴 확률이 3.6배나 높은 것으로 나타났다. 또한 2014년 12월 발표된 예일 법대 연구에 따르면, 설문에 참여한 70%의 법학전문대학원 학생들이 정신건강과 관련한 문제를 가지고 있다고 응답했다.

또 다른 연구들은 법조계 전문직 종사자들의 약물 중독 비율이 상대적으로 높은 것을 보여주고 있다. 이들 가운데 일부는 약물과 관련한 사고를 일으켜 뉴스에 보도되기도 했다. 최근에는 플로리다 주 브로워드 카운티 법원 판사 세 명이 약물 및 음주운전 혐의로 적발되어 구속되기도 했다.

미 질병관리본부의 발표에 따르면 1999년에서 2007년 사이, 변호사들의 자살 확률은 다른 전문직 종사자들에 비해 54%나 높은 것으로 추산되었다. 실제로 CNN방송국은 2010년부터 2014년까지 켄터키 주에서만 15명의 변호사들이 자살했다고 보도한 바 있다.

왜 유독 변호사들이 이러한 정신건강 악화 또는 자살 등의 위험에 취약한 것인가에 대해서는 여전히 논쟁의 여지가 있다. 주로 의뢰인들의 요구를 맞추기 위한 장시간 근무, 과중한 업무 등 업무에 대한 불만이 주 원인으로 지적되곤 한다. 그러나 일부에서는 변호사 직업 자체의 특성상 건강하지 못할 정도의 냉소적 태도가 요구되고 이것이 정신건강에 악영향을 미치는 요인일 수 있다고 지적했다.

- 출처 : New York Times, 2015년 5월 12일자, "Lawyers With Lowest Pay Report More Happiness", <http://well.blogs.nytimes.com/2015/05/12/lawyers-with-lowest-pay-report-more-happiness>

미국: 뉴욕 주, 스타트업 뉴욕이라는 일자리창출 정책에 거액을 투자했으나 성과 미미

2013년 5월, 앤드루 쿠오모(Andrew Cuomo) 뉴욕 주지사는 스타트업 뉴욕(Start-Up New York)이라는 이름의 프로그램을 발표하였다. 그는 이 프로그램이 뉴욕 주 경제를 살리고 기존에 볼 수 없었던 대규모의 일자리창출이 이루어질 것이라고 공약하고 이 프로그램 광고에만 수천만 달러를 쏟아부

었다.

그러나 이 프로그램 시행 첫해인 2014년 한 해 동안 창출된 일자리는 100개에도 미치지 못하는 것으로 집계되었다. 대신, 자칭 채광산업의 쇠퇴구리라는 브라이언 하이델(Brian Heidel)과 같은 소규모 기업가들만을 유지했을 뿐이다. 하이델 씨는 채



광 폐기물 재활용 회사인 Mid-Island Aggregates Distribution를 운영하고 있으며, 이 회사에 대한 원대한 계획을 가지고 있다. 그와 세 명의 직원들(그 가운데 한 명이 그의 부인이다)은 코네티컷 주에서 뉴욕 주로 이주할 계획인데, 이 회사는 최소 5개 일자리를 추가로 만들고 150만 달러를 투자할 계획이다. 그는 “스타트업 뉴욕” 프로그램 광고에서처럼 “뉴욕 주로 이주해 오십시오. 이곳에서 새로운 사업을 시작하거나 사업을 확장하면 향후 10년간 세금을 면제받습니다”라는 이 프로그램의 제안을 거절할 수 없었다고 한다.

프로그램 시행 첫해인 2014년 한 해 동안 단지 54개 기업이 이 프로그램 참여 허가를 받았고, 이들 가운데 30개 기업이 사업을 실제로 시작해서 총 76개의 일자리가 창출되었다. 그러나 뉴욕 주 관계자들은 이 프로그램이 원래 계획대로 잘 시행되고 있다고 밝혔다. 뉴욕 주에서 사업을 확장하고 싶지만, 경제적인 어려움을 겪고 있는 기업들에 세금을 면제해줌으로써, 여러 기업들을 뉴욕 주로 유치해서 더 많은 일자리를 창출할 것이라는 계획인 것이다. 관계자들은 프로그램 시행 첫해에는 주로 소규모 기업들만 유치했으나, 프로그램이 어느 정도 정착되면 큰 기업들 또한 관심을 가지고 뉴욕 주에 사업을 확장할 것이라고 전망했다. 그들은 그 증거로 프로그램 2년차인 2015년 1월부터 현재까지 56개 기업이 프로그램 참여 신청을 했으며, 이들 기업들이 총 3,150개의 일자리를 창출할 것을 약속했다고 밝혔다. 또한 무엇보다 뉴욕 주가 기업 친화적이라는 더

큰 메시지를 기업들에 전달한 것이 큰 성과라고 밝혔다.

이 프로그램의 성과로 뉴욕 주로 새로 이전해 오거나 기존에 뉴욕에 있었던 기업들이 대규모의 일자리를 창출하고 경제를 활성화할 것을 주정부는 기대하고 있으나, 이 프로그램에 참여하고 있는 기업 가운데 단지 4개 기업만이 다른 주에서 뉴욕 주로 사업장을 이전했다. 이 프로그램의 세금면제 혜택을 적용받기 위해서는 사업장 이전이 필수조건인데, 이미 뉴욕 주에서 사업장을 운영해오고 있던 몇몇 기업들은 이 프로그램의 혜택을 보기 위해서 형식적으로 기존 사업장이 있던 카운티(county) 안에서 아주 가까운 곳으로 사업장을 옮기기도 했다.

이렇듯 저조한 성과 때문에 심지어 같은 민주당 소속 주정부 회계 감사관인 토마스 디나폴리는 이 프로그램에 대한 우려를 표명했다. 그는 감사 보고서를 발표, 이 프로그램을 포함해서 뉴욕 주정부의 경제활성화 정책에 대한 광고를 위해서 뉴욕 주가 총 2억 1천 1백만 달러를 지출하고도 눈에 보이는 성과가 없다고 밝혔다. 또한 이 프로그램에 대한 별도 회계감사 실시를 검토 중에 있다고 밝혔다.

- 출처 : New York Times, 2015년 5월 15일자, “Cuomo’s Job Creation Program Is Slow to Take Hold”, <http://www.nytimes.com/2015/05/15/nyregion/for-76-new-jobs-new-york-state-has-spent-tens-of-millions.html>

유럽

독일 : 2015년 상반기 노동시장 현황

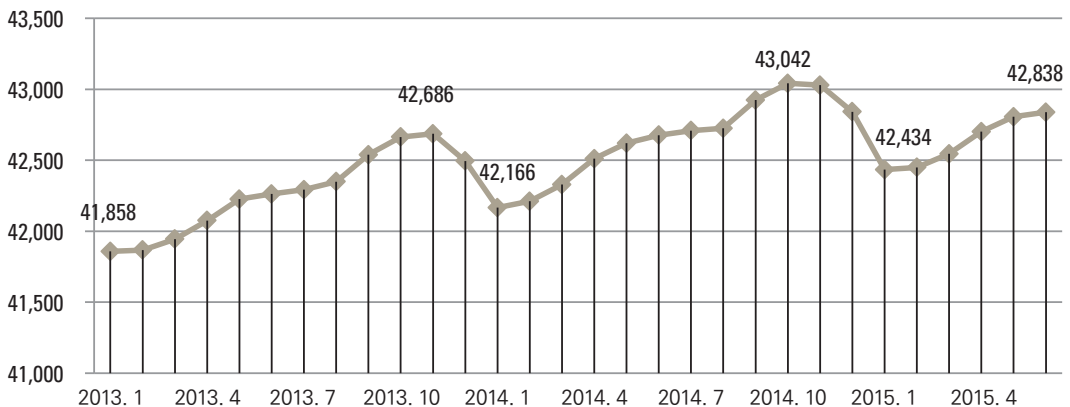
지난 2015년 상반기 독일을 비롯한 유럽 경제의 최대 이슈는 그리스의 경제위기를 둘러싼 것이었다. 그리스는 지난달 국민투표까지 강행하는 등 유럽중앙은행 및 IMF를 비롯하여 EU회원국들에 대해 더 이상의 채무상환 능력과 의지가 없음을 명시적으로 드러내며 유럽을 넘어 세계경제를 흔들고 있는 상황이다. 그리스의 구제금융 과정에서 최대 채권국인 독일의 경우에는 그리스가 디폴트 선언과 함께 EU 회원국에서 탈퇴하는 경우 가장 큰 경제적인 타격을 입을 수밖에 없는 상황에 놓여 있다. 결론적으로는 이와 같은 불안한 유럽 및 세계 경제의 흐름 속에

서도 2015년 상반기 독일 경기와 노동시장은 비교적 견조한 흐름을 유지하였던 것으로 평가되고 있다.

독일 노동시장의 기본적인 분위기를 확인할 수 있는 취업자 수의 변화 추이를 살펴보면, 2015년 1월 이후 6월까지 꾸준히 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다. 그리스 사태로 인한 불안감이 세계경기에까지 영향을 미치고 있는 상황을 고려하면, 미미하지만 지속적으로 증가한 독일의 취업자 수의 증가 추세는 그 수치로 나타난 것보다 독일 경제와 노동시장의 분위기를 안정적으로 평가하기에 충분하다고 하

〈독일 취업자 수〉

(단위: 천 명)

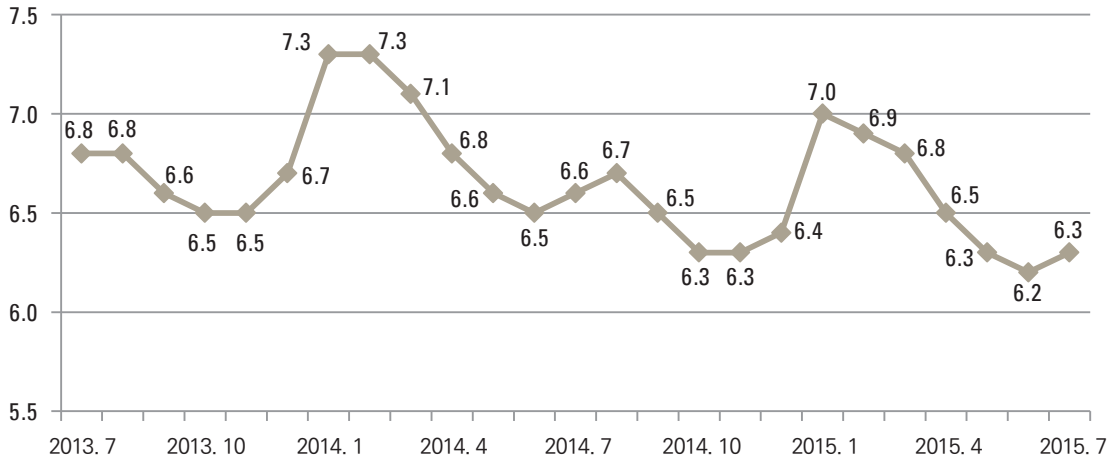


자료 : 독일 연방통계청(2015).



〈독일 월간 실업률〉

(단위 : %)



자료 : 독일 연방노동청(2015).

겠다. 비록 지난 2014년 10월을 기점으로 감소하던 취업자 수가 1월부터 다시금 증가하기 시작한 것이지만, 지난해 동월인 2014년 6월과 비교하면 약 15만 명 이상, 2013년 6월에 비해서는 약 55만 명 이상 증가한 것으로, 독일 노동시장의 규모는 계절적 영향에 따라 일정한 사이클을 지속적으로 반복하며 성장하는 모습을 유지하고 있다.

실업률 수준도 이와 같은 취업자 수의 변동 추이와 궤를 같이하며 꾸준하게 안정적인 모습을 유지하고 있는 것으로 평가할 수 있다. 취업자 수가 급격히 감소하는 겨울철, 특히 1월의 실업률은 2015년에도 역시 약 7.0%를 기록하며 연중 가장 높은 수준으로 나타났지만, 지난 2014년에는 이와 같이 7% 이상으로 실업률이 증가한 상황이 1사분기 내내 지속되었던 것에 비해 올해에는 1월에만 7% 대에 진입하였다가 2월부터는 다시금 6%대로 하락하며 6%

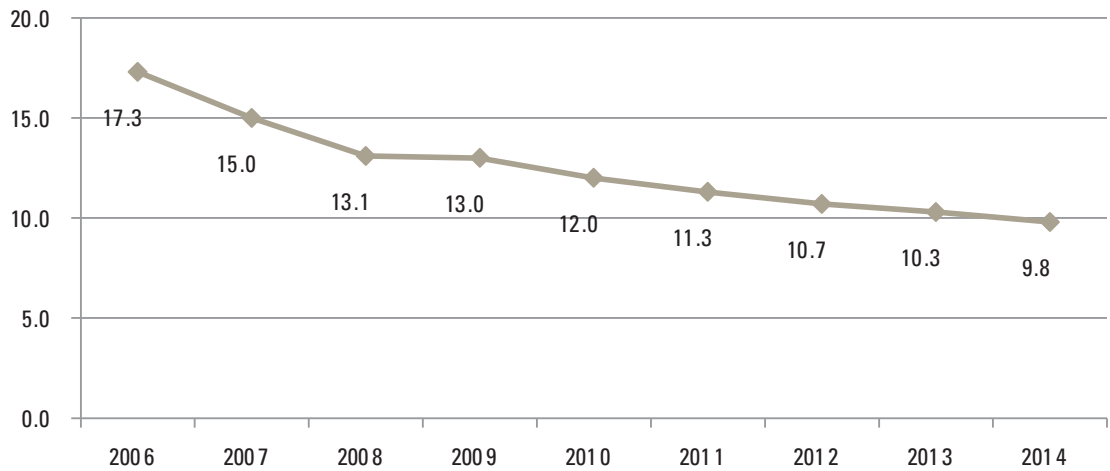
수준에서 안정적인 모습을 나타내고 있다.

독일의 노동시장 현황과 관련하여 무엇보다 긍정적인 흐름은 구 동독지역의 실업률이 미미하나마 지속적인 하락세를 보이면서 2014년에는 드디어 한 자릿수의 연평균 실업률에 진입하였다는 측면이다. 이와 같은 구 동독지역의 실업률 하락은 올해에도 이어지며 지난 6월에는 8.8%의 실업률을 기록하기도 하였다. 구 서독지역의 경우에도 지난 4월 이후 5%대의 실업률을 기록하며 그리스 국가부도 압박으로 인한 경기불안이 독일의 노동시장에 여파를 미치지 않고 있음을 확인할 수 있다.

여전히 유럽의 경기가 변곡점을 지나 회복기에 접어든 것으로 보기에 어려운 각종 지표들이 이어지고 있지만 독일의 경우에는 안정적인 수출실적을 바탕으로 남부 유럽 EU회원국들의 높은 실업률과 경기불안이 독일의 국내 노동시장에 미치는 영향을

〈구 동독지역 연평균 실업률〉

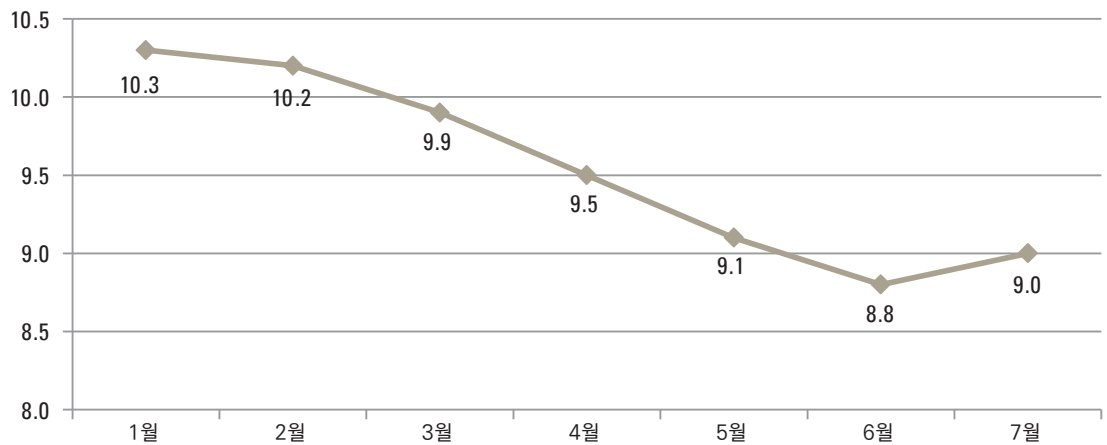
(단위 : %)



자료 : 독일 연방노동청(2015).

〈2015년 구 동독지역 월별 실업률〉

(단위 : %)



자료 : 독일 연방통계청(2015).



최소화하고 있다. 7월 들어 실업률이 다소 상승하는 원인은 현재 이슈가 되고 있는 외부적인 요인이 아니라 학교교육을 마친 졸업생들이 새로이 노동시장에 진입하는 시기에 해당하기 때문이다. 이와 같이 기존에 이미 노동시장에 영향을 미쳐왔던 요소들이 여전히 반복되고 있어, 기존의 흐름을 벗어난 수준으로 독일의 경기가 활성화된 것으로 평가할 수는 없지만, 외부적인 영향에 기인한 경기전망에 대한 불안감만으로 노동시장이 흔들리지는 않는 수준의 안정성은 확보한 것으로 보인다. 또한 법정최저임금제가 시행된 첫해임에도 독일의 노동시장이 위축되지 않고 기존의 흐름을 유지하고 있는 것 역시 이러한 노동시장의 안정성이 주요한 역할을 하고 있는 것으로 평가된다. 다만 지난 15년간의 노동시장 개혁이 유연화에 초점을 맞추어 진행되었던 만큼 경제가 불안감을 넘어 실질적인 위기 상황에 직면하였을 때 노동시장의 반응이 더욱 민감하게 나타나게 될 위험에 대한 우려도 여전히 존재하고 있다. 그러한 측면에서 지난 5년간 독일 노동시장에 대해 '불안하지만 견조한 흐름'이라는 평가는 2015년 전

반기에도 여전히 유효하다고 하겠다.

- 출처 : 1) 타게스샤우(Tagesschau)지, 2015년 7월 30일자, “Arbeitsmarkt im Juli 2015”, <http://www.tagesschau.de/multimedia/bilder/crbilderstrecke-213.html>
- 2) 연방노동청(BA) 단신, 2015년 7월 30일자, “Der Arbeitsmarkt im Juli 2015: Anstieg der Arbeitslosigkeit vor allem aus jahreszeitlichen Gründen”, <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/ArbeitsundAusbildungsmarkt/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI767517>
- 3) 연방통계청(destatis) 단신, “Zahl der Erwerbstätigen im 1. Quartal 2015 um 0,7% gestiegen”, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/05/PD15_180_13321.html

독일 : 이민자들, 노동시장에서 불이익

독일로 이주한 외국계 이민자들은 독일 노동시장에서 상대적으로 균등한 기회를 보장받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 기회의 불균형은 최근 새롭게 독일로 유입된 이민자들뿐만 아니라 이미 오래전에 독일로 이주한 이민자들에게서도 역시

마찬가지로 확인되고 있다. 한스-뵘클러재단 산하 경제사회연구소(WSI)의 연구결과는 이들 이민자에 대한 노동시장에서의 처우가 개선되어야 함을 보여주고 있다.

이민자들은 최대한 신속히 노동시장에 편입되어

야 하고, 이는 이민자들이 독일 사회에 통합되기 위한 필수요소로서 정책적으로도 주요한 부분에 해당한다. 다만 이와 같은 논의는 새롭게 독일로 유입되는 이민자들에 초점이 맞추어진 것이 사실이며, 이미 독일에 정착한 지 오랜 시일이 지난 이민자에 대한 노동시장에서의 차별문제는 주된 논의 대상에서 간과되는 경우가 대부분이다. 하지만 이번 연구에 참여한 WSI의 유타 뢰네(Jutta Höhne)와 카린 슐체부쇼프(Karin Schulze Buschoff) 박사의 분석에 따르면, 정착기간이 일정 기간 이상이었던 이들의 경우에도 노동시장에서 상대적으로 균등한 기회를 보장받지 못하고 있으며, 이를 해소하기 위해 정책적으로 지향점을 가지고 균등한 기회보장을 위해 노력해야 할 것이라고 주장하였다.

연방통계청의 통계자료에 따르면, 독일에 이주배경을 가진 거주자의 수는 약 1,650만 명에 달하고 있다. 하지만 가계설문조사(Mikrozensus)에 포함된 고용실태에 대한 자료를 분석한 결과, 이와 같은 인구에서의 구성 비율이 노동시장에서는 동일하게 나타나지 못하고 있다. 이는 노동시장에서 이주배경을 가진 거주자들에 대해 기회가 균등하지 않음을 간접적으로 나타내는 것이라고 연구진은 주장하고 있다.

약 1,650만 명의 이주배경을 가진 독일 거주자 중 3분의 2는 외국에서 태어난 이민 1세대에 해당하며 이들 대부분이 독일에 10년 이상 거주하고 있다. 나머지 3분의 1은 독일에 태어난 소위 이민 2세에 해당한다.

이들 이주배경을 가진 독일 거주자 중 실업인구 비율은 약 10%에 달하며, 이러한 실업률은 나머지 일반 독일인에 비해 약 두 배 수준에 해당한다. 또한

이들이 구직활동을 하는 경우에도 상대적으로 선호도가 낮은 직업을 선택하는 경우가 많은 것이 사실이다. 이러한 상황은 교육수준이 높고 직업교육을 모두 수료한 이들의 경우에도 크게 다르지 않은 것으로 나타났다. ‘현저한 저임금 분야’의 경우에는 터키계 이민자를 비롯하여 EU 국가 이외의 소위 제3국 이민자들의 비중이 높게 나타나고 있다.

눈에 띄는 것은 이민자들 중에 교육수준이 높은 이들도 많이 포함되어 있다는 점이다. 서부 및 북부 유럽에서 독일로 이주한 이민자들의 경우에는 대학 이상의 교육을 받은 사람이 36%로 가장 높았고, 동유럽 및 제3국의 경우에도 대학 이상의 교육을 받은 사람의 비율이 19~24%에 달하고 있다. 다만 이원적 직업교육체계를 가지고 있는 국가가 많지 않은 관계로 독일 국민에 비해 교육과정을 수료하지 못한 사람의 비율 역시 높은 것도 사실이다.

부모 중 한 명 이상이 터키 또는 구 유고슬라비아 출신으로 독일에서 태어난 2세 남성이 직업교육을 수료하지 못한 경우가 노동시장에서 가장 불리한 것으로 나타났다. 이들의 실업률은 이주 배경이 없는 동일한 수준의 비교대상군에 비해 거의 두 배 수준으로 나타나고 있다. 직업교육을 받지 못한 여성의 경우에도 터키계 2세에 대한 기회의 불균등이 두드러지게 나타나 이들 역시 실업에 처할 위험이 비교대상군에 비해 약 두 배 수준에 달하고 있다.

독일의 경우에는 실습생 과정을 수료하면 직업을 비교적 이른 시기에 찾을 수 있다. 하지만 이주배경을 가진 독일 거주자들은 이러한 실습생 과정을 수료한 경우에도 상대적으로 균등한 기회를 보장받지 못하는 것으로 확인되고 있다. 제3국 출신의 남성



이민자로서 중등교육 수준을 가진 이들이 실습생 과정을 수료한 경우에도 동일 수준의 비교대상군에 비해 실업상태에 처할 확률이 약 3배 수준인 것으로 연구결과 나타나고 있다.

대학 이상의 고학력자는 다른 그렇지 못한 국민에 비해 노동시장에서 확연히 더 나은 기회를 보장 받고 있는 것이 사실이지만, 이민자들의 경우에는 구직과정에서 다른 이민자들과 마찬가지로 불리한 지위에 놓여 있기는 마찬가지이다. 제3국에서 대학 교육을 마친 구직자의 경우에는 동일 수준의 비교군에 비해 실업위험이 약 3배 내지 5배에 달하고 있다. 터키계 남성 이민자, 구 유고슬라비아 출신의 1세대 여성 이민자, 동유럽 출신의 남녀 이민자들의 경우에도 실업 위험이 비교대상군에 비해 약 2배 높은 수준으로 나타났다.

이민자들 중에서는 서부 및 북부 유럽에서 이주해 온 이들만이 이주배경이 없는 독일국민과 비슷한 수준의 실업률을 기록하고 있다. 이들 지역에서 이주한 이들은 직장 내에서의 지위도 이주 배경이 없는 독일 국민과 동일한 수준 내지 오히려 더 높은 위치에 도달하고 있는 것으로 확인되었다. 반면 비정규 근로관계에 종사하는 비율은 독일 국민과 비슷

하거나 오히려 더 낮은 수준을 나타내고 있다.

WSI의 연구진은 전체적으로 “독일은 OECD 국가 중 비교적 매력적인 이주 목적지에 속하고 있다”고 평가하고 있다. 이는 2012년 이후 새롭게 제정되거나 개정된 법률들을 통해 전문인력의 이주가 좀 더 용이해졌기 때문이다. 하지만 이와 같은 법률적인 지원은 새롭게 독일로 이주하려는 외국인들만을 대상으로 하고 있는 것이 사실이며, 그로 인해 이미 독일에 정착한 이민자들에 대해서도 노동시장에서의 다양한 법률적인 지원이 필요한 상황임을 지적하고 있다. 제3국에서 유입된 이민자들을 비롯하여 노동시장에서 균등한 기회를 보장받지 못하고 있는 이민자들의 처우개선을 위한 정책적인 지원을 통해 장기적으로 독일의 전문인력 부족 현상을 해소해야 할 것으로 보인다.

- 출처 : 한스-뵉클러(Hans-Böckler) 단신, 2015년 8월 12일자, “Zuwanderung: Auch bereits länger in Deutschland lebende Migranten brauchen mehr Unterstützung auf Arbeitsmarkt”, http://www.boeckler.de/14_60858.htm

스웨덴 : 스웨덴 내 이주노동자를 대상으로 한 일자리 증가

최근 스웨덴 국영고용서비스센터(Arbeitsformedlingen)에서 발표한 통계에 따르면, 이민자 취업 인구가 지난 2015년 1월 11,200명에서 6월

16,800명으로 증가했다. 이는 스웨덴인 노동력에 대한 수요가 줄어든 데 반해, 이주노동자들에 대한 수요가 증가했다는 것으로 설명할 수 있다.

2008년 이후, 스웨덴인 노동인구는 매년 약 22,000명 가까이 줄어들고 있는데, 이에 대해 국영 고용서비스센터의 요한 비스만(Johan Bissman)은 “스웨덴인들의 노동공급이 적은 탓에 새로운 일자리가 주로 이민자들에게 주어지고 있다”라고 설명했다.

이주노동자에 대한 수요는 서비스업 분야에서 특히 높게 나타났다. 고용주단체인 알메가(Almega)의 울프 린드베리(Ulf Lindberg)는 TT통신사와의 인터뷰에서 “스웨덴에서 시설정비나 청소, 가사도우미와 같은 서비스업이 유지되고 있는 것은 외국에서 온 이주노동자를 채용할 수 있기 때문이고 그들 없이는 현재처럼 제대로 유지할 수 없을 것”이라며 스웨덴 서비스업 내 이주노동자에 대한 수요가 높은 것은 당연한 일이라 밝혔다.

하지만 이주노동자들에 대한 수요가 서비스업 혹은 저숙련 일자리에만 국한된 것은 아니었다. 린드베리는 스웨덴 노동시장 내 경제학 전공자들, 공학 전공자들의 수가 매우 부족한 상태라며 외국에서

교육을 받은 이민 노동력이 필요함을 주장했다. 스웨덴 정부는 그동안 이러한 인력들을 유치하는 데 어려움을 겪어 왔지만 점차 나아지고 있는 것 같다는 긍정적인 전망도 내놓았다.

한편 스웨덴에서는 IT 컨설턴트 분야가 이주노동자들의 규모가 가장 큰 집단으로, 이들은 대부분은 인도, 러시아, 동구권 출신이다.

국영고용서비스센터의 통계자료에 따르면, 스웨덴 내 이주노동자들의 취업률은 현재 64%이고, 이주노동자들 중 중등교육 이상을 받은 이들의 취업률은 76%로 약간 높게 나타났다. 한편 스웨덴인의 취업률은 79%였다. 또한 6월 기준, 스웨덴 내 이주노동자들의 실업률은 22%, 스웨덴인의 실업률은 7.5%로 나타났다.

- 출처 : The Local, 2015년 7월 28일자, ‘More jobs going to foreigners in Sweden’, <http://www.thelocal.se/jobs/article/more-jobs-going-to-foreigners-in-sweden>

스웨덴 : 정부, 기술전문대학에 투자 확대 계획 발표

좌파연정을 이끌고 있는 스테판 뢰프벤(Stefan Löfven) 스웨덴 총리는 지난 2015년 8월 16일 바사 공원에서 진행된 여름 기초연설(sommartal)에서 기술전문대학(yrkeshögskolan)에 집중투자하여 청년층과 실업자들의 직업능력을 강화하고 저숙련 노동자들의 기술교육을 돕고자 하는 목표를 밝혔다. 그

는 현재 스웨덴 내 실업자가 약 40만 명이지만 그 어느 시기보다도 일자리는 많은 상태라며 스웨덴 노동시장 내 불균형을 극복하는 것이 시급하다고 주장했다. 특히 “모두가 일자리를 가질 수 있도록 기회를 제공하는 것”이 우선이라며 기술전문대학과 직업훈련의 강화가 이 기회를 제공하는 데 일조



할 것이라 강조했다.

이 연설장에 있었던 스웨덴 교육부 아이다 하드잘릭(Aida Hadzialic) 고등, 성인교육, 훈련장관 (Minister for Upper Secondary School and Adult Education and Training) 역시 노동시장 내 미스매치 문제를 해결하기 위해서는 노동인력에게 활용가능한 기술을 획득할 수 있도록 직업훈련을 강화해야 함을 이야기했다. 또한 현재 기술교육대학 학위 취득 후 1년 이내 취업하는 비율이 90%로 높게 나타나고 있는 점을 근거로 들며 인력들의 빠른 노동시장 진입을 위해 기술교육대학 확대가 필요함을 역설했다.

총리가 연설에서 밝힌 바에 따르면, 기술전문대학을 위한 투자는 4개년 계획으로 총 20억 크로나의 비용을 투입될 것으로 예상된다. 이는 내년에는 2,500명을 추가로 교육할 수 있을 정도의 예산과 2017~2019년 사이 매년 6,000명을 추가로 교육할 수 있는 예산을 포함한 비용이다.

한편 이 계획은 인력 부족을 겪고 있는 분야의 기술을 교육하는 데 집중하겠다는 목표를 가지고 있다. 현재 스웨덴에서 가장 많은 인력 부족을 겪고 있는 분야는 판금가공, 배관공, 보건의료, 무역회사 등인데, 이들 분야의 고용주들은 채용을 위해 노력하고 있지만 숙련된 인력을 찾는 데 어려움을 겪고 있는 것으로 알려져 있다.

스웨덴 정부는 지난 총선 때 직업교육을 강조하며 2020년까지 스웨덴을 유럽연합 내 최저 실업률을 자랑하는 국가로 만들겠다는 공약을 내걸었다. 이번 여름 연설에서 총리가 기술전문대학에 투자를 확대하겠다고 밝힌 것은 직업교육을 강조하겠다는 지난 공약을 이행하겠다는 의지를 보여줌과 동시에 이를 위한 확실한 계획을 제시한 것으로 여겨진다.

- 출처 : Aftonbladet, 2015년 8월 16일자, “Satsar på yrkeshögskolan”, <http://www.aftonbladet.se/senastenytt/ttnyheter/inrikes/article21263689.ab>

영국 : 향후 5년간 120억 파운드의 복지예산 삭감을 포함하는 예산개혁안 발표

2015년 7월 8일 조지 오스본(George Osborne) 영국 재무장관은 예산개혁안 발표에서 ‘일하는 사회를 위한 예산안’을 강조하며 정부지출과 국가생활임금(National Living Wage)의 도입, 소득세 및 기업세, 복지개혁 등에 대한 정부계획을 밝혔다. 발표된 계획에 따르면, 첫째, 정부지출을 향후 5년간 총 340억 파운드 축소한다. 170억 파운드는 정부의 부

채 예산 긴축을 통해, 120억 파운드는 복지예산 삭감을 통해, 그리고 나머지 50억은 절세 및 탈세에 대한 엄중단속을 통해 이루어질 것이다. 공공부문의 임금인상이 2019년까지 매년 1%로 제한되지만 국민의료보험(NHS)에는 80억 파운드를 추가로 투입될 예정이다. 둘째, 근로소득 중앙값의 60%에 해당하는 임금을 25세 이상 근로자에게 의무적으로

지급하도록 하는 국가생활임금이 2016년 4월부터 도입된다. 시간당 7.20파운드로 시작하여 2020년까지 시간당 9파운드로 인상하는 것을 목표로 하고 있다. 셋째, 소득세, 국민보험금, 부가가치세 등 주요 세금 인상을 금지하는 법률이 제정될 예정이고, 개인소득공제 기준이 2016년부터 10,600파운드에서 11,000파운드로 상승되며 단계적으로 12,500파운드를 목표로 하고 있다. 또 올해 42,385파운드인 40% 세금납부 자격 기준이 2016~17년에 43,000파운드로 상승되며 이 기준 역시 50,000파운드를 목표로 하고 있다. 오스본에 따르면 2,900만 명이 세금 혜택을 받게 된다. 넷째, 복지 개혁은 고령자 및 장애인에 대한 지출은 현재 수준을 유지하되 이외의 지출은 축소하는 것을 골자로 한다. 주요 축소 내용은 ① 한 가족이 연간 신청할 수 있는 복지수당 한도

가 현재 26,000파운드에서 런던지역은 23,000파운드, 런던 이외 지역은 20,000파운드로 조정, ② 공공 지원주택 보조금을 향후 4년간 매년 1%씩 삭감하고, 공공지원주택 거주자 중 연소득이 런던 지역의 경우 40,000파운드, 런던 이외 지역의 경우 30,000파운드가 넘는 고소득자에 대해 시장 가격 부과, ③ 세금공제(tax credit)와 주택수당을 비롯한 근로연령수당(working-age benefits)을 4년간 동결하되 출산 및 육아수당(maternity payments)은 동결에서 제외하는 것 등이다.*

• 출처 : 텔레그래프(The Telegraph), 2015년 7월 12일자, 'Budget 2015 summary ad highlights: Everything you need to know', <http://www.telegraph.co.uk/finance/budget/11724370/key-points-summer.html>

* 예산 발표와 관련된 복지개혁 및 일자리 법안(Welfare Reform and Work Bill)이 7월 20일 하원에서 2차 검토를 마쳤다. 법안의 주요 요약 내용은 Joseph Rowntree Foundation 2015년 7월 20일자, "[Briefing] Welfare Reform and Work Bill: Second Reading" (<http://www.jrf.org.uk/publications/jrf-welfare-reform-and-work-bill-second-reading>) 참조.

영국 : 남녀 임금격차 보고, 대기업 대상으로 의무화하는 법제정을 위한 의견수렴 시작

영국 정부는 2016년까지 250인 이상 대기업을 대상으로 남녀 임금격차 보고를 의무화하는 내용의 법률을 제정하기 위해 의견수렴을 시작했다. 새로운 평등임금법은 근로자 250인 이상의 민간 및 비영리 부문 사용자들에게 남녀 근로자들의 임금 정보를 공개하도록 강제하는 것을 주요 내용으로 한다. 남

녀 임금격차 보고 의무화는 2010년 평등법(Equality Act 2010) 제78조를 기반으로 도입되는데, 해당 조항은 정부가 "사용자들에게 남녀 근로자의 임금격차와 관련된 정보를 공개하도록 요구하는" 법 제정을 허용한다.

영국 평등부는 홈페이지를 통해 공개적으로 의견



수령에 대해 공지를 하고 9월 6일까지 사용자들의 남녀 임금격차 정보 제출 방식(남성 근로자 근로소득 대비 남녀 근로자 평균 근로소득 차이를 나타내는 단일 수치 보고, 전일제와 시간제의 남녀 근로자의 급여격차 구분 보고, 조직 내 지위 혹은 직무유형에 따른 남녀 간 소득 차이 보고 등)과 다른 주요 결정 사항(사용자들에게 남녀 급여 차등 지급에 대한 소명 기회를 줄 것인지, 정보 보고 주기는 어떻게 할 것인지, 남녀 급여 정보 누락이나 수정을 정당화시키는 위험 요인은 없는지)에 대해 의견을 구하고 있다.

- 출처 : 1) 퍼스널 투데이, 2015년 7월 14일자, "Gender pay reporting for large employers expected in 2016", <http://www.personneltoday.com/hr/gender-pay-reporting-for-large-employers-expected-in-2016/>
- 2) 영국 평등부 홈페이지 공개 의견수렴 (open consultation), <https://www.gov.uk/government/consultations/closing-the-gender-pay-gap>

영국 : EU이주지원 프로그램을 통해 영국으로 유입되는 이민자 증가

유럽연합의 청년 이주지원 프로그램인 'YfEJ (Your First EURES(EURopean Employment Service) Job)'에 지원한 EU 청년 이민자의 3분의 1이 영국에 유입된 것으로 나타났다. YfEJ 프로그램은 EU28 개국, 노르웨이, 아이슬란드의 35세 이하 청년들이 타 회원국에서 일자리를 찾고, 직업훈련을 받거나 견습과정에 참여할 수 있도록 고용주들과의 연계를 지원하는 프로그램이다. 2012년 18~30세 청년층을 위한 시범사업으로 시작되어 지원자를 모집하고 2015년 5월까지 시행되었고, 2014년 35세 이하 청년으로 대상범위를 넓혀 지원을 받고 시행되고 있는 중이다.

2012년에 시작된 프로그램을 통해 타 유럽 지역에서 온 1,178명의 청년 실업자들이 영국에서 일

자리를 얻거나 훈련 혹은 견습과정 일자리를 얻었다. 이는 해당 프로그램을 통해 지금까지 제공된 총 3,387개 일자리 중 34.7%를 차지하며 2위를 차지한 독일의 659개 일자리를 훨씬 상회한 수치다. 반면, 동일 프로그램으로 일자리를 얻은 30세 미만의 영국인은 25명에 불과하여 1% 미만을 차지하고 있다.

이 프로그램은 이주비와 교육이수 과정 비용으로 참가자 1인당 최고 5,000유로(3,500파운드)를 지불하는데, 공식 수치에 따르면 1인당 평균 비용은 1,818유로였다. 해당 프로그램에 관한 한 보고서에 따르면, 실업률이 높은 국가의 청년들이 영국으로 유입되는 것으로 나타났다. 보고서는 "영국에서 많은 인력이 앞선되는 것은 영국 노동시장이 역동적이기 때문이며, 이탈리아와 스페인 같은 특정 국가에

서 해외 일자리 구직자가 많다는 사실은 이들 국가의 높은 청년 실업률 등 유럽연합 노동시장의 상황을 반영한다. 이전 분기들과 마찬가지로 영국은 주요 이주 목적지”라고 밝혔다. 한편 EU의 소식통들은 영국의 공공기관들이 해당 프로그램에 참여하지 않고 있어 영국 실업자의 제도 활용이 낮다고 말했다.

• 출처 : 텔레그라프(The Telegraph), 2015년 8월 3일자, “EU pays jobless migrants to come to Britain”, <http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/immigration/11781637/EU-pays-jobless-migrants-to-come-to-Britain.html>

영국 : 런던지하철 노조 파업

런던교통공사(TfL)는 9월 12부터 주요 노선에 대해 금, 토요일 24시간 연장운행하는 계획을 내놓았다. 2만 명의 런던지하철 근로자를 대표하는 4개 노조는 24시간 지하철 운행에 따른 문제와 근로조건 개선에 관한 공정한 보상을 요구하며, 2% 급여 인상과 야간근무 대상자에 대한 500파운드의 보상금 지급안을 거부하고 지난 7월 8일에 이어 8월 6일에 파업을 단행하여 런던지하철 운행이 중단되었다. 노조는 8월 25일과 27일에도 추가 파업을 할 것을 예고하였다.

BBC는 연이은 큰 변화에 따른 근로자 압박을 지

하철 근로자 파업의 근본 원인으로 분석했다. 티켓 판매소 수의 감소, 높은 수준의 무보수 노동, 직원의 재배치와 같은 기존의 문제들이 운영자의 근무당면 문제와 결합된 것이다.

• 출처 : 1) BBC 뉴스, 2015년 8월 4일자, “Tube strike: Can the dispute be resolved?”, <http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-london-33746262>
2) BBC뉴스, 2015년 8월 12일자, “What is the Tube strike row about?”, <http://www.bbc.com/news/uk-33867609>

영국: 정부, 노동조합법 개정하여 공공부문 근로자의 노조 조합비 자동납부 제한할 방침 밝혀

영국 정부가 개정되는 노동조합법에 공공부문 조합원들이 노조 조합비를 급여에서 자동으로 공제하는 대신 각자의 은행 계좌에서 자동이체하여 지불하

도록 하는 내용을 포함시킬 예정이다. 정부 각료들은 급여에서 자동으로 노조 조합비를 공제하는 방식이 ‘낡은 방식’이라며 새로운 지불방식이 근로자



들에게는 노조 조합비 지불에 대한 통제력을 좀 더 갖게 할 것이고 사용자들에게는 연간 6백만 파운드의 행정 비용을 줄일 수 있게 할 것이라고 말했다. 매튜 행콕(Matthew Hancock) 영국 내무장관(Cabinet Office minister)은 “21세기 자동이체와 전자지불이 가능한 시대에 노조 조합비 납부에 공공자원이 사용되어서는 안 된다”며 ‘근로자들이 노조 조합비를 낼 것인지, 노조에 가입할 것인지를 스스로 선택하기 쉽게 할 것’이라고 말했다. 노조들은 강력 반발하며 이런 조치가 ‘노사관계를 해칠 것’이라고 주

장했다. 새로운 노동조합법은 더욱 엄격한 파업 찬반투표 기준과 파업 찬반투표 후 4개월 쟁의행위 시한 도입을 골자로 지난 7월에 발표된 바 있다.

- 출처 : 퍼스널투데이(Personnel Today), 2015년 8월 6일자, “Trade Union Bill: Government to stop automatic payment of union fee”, <http://www.personneltoday.com/hr/trade-union-bill-government-stop-automatic-payment-union-fees/>

영국 : 2017년 4월부터 실업 청년들에게 집중훈련프로그램 시행할 계획 발표

영국 내무장관(Cabinet Office minister)이자 근로 및 학습대책위원회(Earn or Learn Taskforce) 의장인 매튜 행콕(Matthew Hancock)이 2017년 4월부터 18~21세 구직자들에게 실업 직후 3개월 동안 71시간 집중훈련프로그램(Intensive Activity Programme : IAP)을 필수적으로 이수하도록 하겠다는 계획을 발표했다. 이는 청년 고용을 위해 근로 및 학습대책위원회가 내놓은 정책 중 하나로 청년 구직자들은 IAP를 통해 이력서 작성법과 면접훈련을 받고 전문 직업상담사에게 정기적으로 점검을 받게 되며, 이수하지 않을 경우 주당 최대 57.9파운드에 달하는 실업수당을 수급할 자격을 상실하게 된다. 해당 계획은 총선 전 카메론이 처음 발표한 18~21세 청년 실업자 정책의 일부로서 이미 요크셔와 험버의 일부 지역의 잡센터에서 3월에 시험 운영된 바 있다.

영국대학노조(UCU) 및 녹색당과 노동당은 이 계획을 비판하고 있다. 샬리 헌트(Sally Hunt) UCU 사무총장은 이 계획이 “또 다른 ‘청년층에 대한 공격’이며 많은 청년들이 일자리를 찾지 못하고 있고, 니트 상태로 있는 원인을 근본적으로 다루는 데 실패”했다고 말했다. 노동당의 스테판 팀스(Stephen Timms) 그림자 내각 일자리연금장관은 훈련프로그램을 마치고 난 후 일자리나 견습일자리가 제공되도록 해야 한다고 말했다. 아멜리아 워맥(Amelia Womack) 녹색당 부당수는 “이 정책은 청년들을 다양한 경력가능성을 고려하고 적합한 일자리를 찾도록 하는 것이 아니라, 가능한 한 빨리 어떤 일이나 훈련프로그램에 참여하도록 만들어서 실업률 수치를 낮추려는 해로운 단시안적 시도”라고 말했다.

실업수당 수급 조건으로 강제적으로 훈련프로그

램에 참여하도록 하는 계획이 새로운 것은 아니다. 현재에도 일자리나 훈련프로그램 또는 고용제도 참여를 거부하면 일정 기간 동안 실업수당 지급 자격을 상실한다. 보수당은 또한 18~21세 청년 실업자를 위한 실업수당 제도를 폐지하고 6개월 이상 실업 상태에 있는 경우에 지역사회활동에 참여하도록 하는 청년수당(youth allowance)으로 대체할 것을 공약한 바 있다.

- 출처 : BBC 뉴스, 2015년 8월 17일자, “Jobseekers’ Allowance: Everything we know about new ‘boot camp’”, <http://www.bbc.co.uk/newsbeat/article/33958187/jobseekers-allowance-everything-we-know-about-new-boot-camp>



아시아

일본 : 100인 이상 기업의 초과근무 발생 이유

일본의 노동정책연구·연수기구는 2015년 1~2월 근로자 100인 이상의 12,000개사와 당해기업 근로자들을 대상으로 근로시간 및 휴가에 관련한 설문조사를 실시하여, 2,412개 기업(응답률 20.1%), 8,881명의 근로자(응답률 14.8%)로부터 응답을 받았다. 조사 결과 중 초과근무 발생 이유를 살펴보기로 한다.

먼저 기업 응답을 기준으로 살펴보면 정규직의 주당 평균 근로시간은 39.2시간이고, 과거 1년간 월 평균 초과근로시간은 24.5시간이었다. 초과근무 발생 이유를 보면(복수응답), 기업을 기준으로 가장 응답률이 높았던 것은 '업무의 번한(繁閑)이 심해 돌발적인 업무가 생기기 쉬움'이 64.8%(근로자 응답, 58.5%)에 이르렀고, 이어 '인력 부족(1인당 업무량이 많아서)' 50.9%(38.2%), '일의 성격상/고객의 사정으로 초과근무 발생' 47.1%(22.4%), '조직 간, 근로자 간 업무배분의 불균형' 23.7%(17.4%), '업무 방식의 문제(갑작스러운 방침 변경, 애매한 지시, 많은 결재 절차, 장시간 회의 등)' 22.2%(12.9%), '능력/기능 부족으로 많은 시간 소요' 21.6%('자신의 능력이나 기술이 부족해서' 18.1%), '납기나 목표 엄격 준수' 13.9%(8.4%), '잔업수당이나 휴일

수당 지급' 13.7%(6.0%), 그리고 '긴 영업시간' 8.0%(3.6%), '직장에 귀가하기 어려운 분위기가 있어서'가 8.0% (8.3%) 등이었다. 그 외 '개개인의 일에 요구되는 성과가 명확하지 않아' 4.7%(4.2%), '인사평가를 의식(초과근무가 평가에 포함된다는 오해 때문에)' 3.9%('초과근무가 승진, 승격 등 인사상 평가되는 관행 때문에' 2.2%), '성과주의나 업적의 개별화 등으로 협력하는 분위기가 없음' 3.2%(3.7%), '고용의 초기비용이 높아서(신규채용보다 초과근로 수당을 지급을 선택함)' 2.8% 등이었다. 근로자에게만 들은 항목으로, '자신이 납득할 수 있을 때까지 끝마치고 싶어서' 28.2%와 '일이 재미있어서' 5.1%가 있었다.

대체로 각 항목의 응답률이나 응답률의 순위에서 노사의 응답 결과에 큰 차이가 없다. 응답률은 회사가 근로자보다 높는데, 그 격차가 가장 두드러지는 것은 '일의 성격상/고객의 사정으로 초과근무 발생'이고, 반대로 근로자의 응답률이 회사보다 높게 나온 것은 '정시 퇴근이 어려운 직장 분위기'와 '성과주의나 업적의 개별화 등으로 협력하는 분위기가 없음'이었다.

일본 : 대졸자 취업률, 경제위기 이전 수준 회복한 72.6%

일본 문부과학성이 2015년 8월 6일에 발표한 학교기본조사(속보)에 의하면, 2015년 봄에 대학을 졸업한 학생 약 56만 4천 명의 72.6%에 해당하는 약 40만 9천 명이 취업한 것으로 밝혀졌다. 이는 경제위기 이전 2008년의 취업률인 69.9%을 상회하는 수치로, 70.5%를 기록한 1994년 이후 21년 만에 취업률이 70%를 넘어서게 되었다. 문부과학성은 “경기회복과 고용환경 개선에 의해, 취업을 선택하는 학생이 증가하고 있다”고 분석하였다.

학교기본조사의 취업률은, 전 졸업생 중 취업한 학생의 비율이며, 문부과학성과 후생노동성이 매년 5월에 발표하는 취업 희망자 중에서 실제로 업무에 종사하고 있는 학생의 비율을 나타내는 대학생 취업률과는 다르다. 2015년 4월 1일 시점의 대학생 취업률은 96.7%로 이는 과거 가장 높았던 2008년 봄의 96.9%에 근접하는 높은 수준을 기록한 바 있다.

학교기본조사에 의하면, 2015년 봄에 취업한 자

는 전년대비 약 1만 5천 명 증가한 약 40만 9천 명으로 조사되었으며, 대학원 등에 진학한 자는 전년대비 약 2천 명 감소한 약 6만 9천 명(12.2%)으로, 최근 10년 동안에 가장 낮은 수준을 기록했다.

진학도 취업도 하지 않은 자는 약 5만 8천 명(10.3%)으로, 전년을 크게 밀돌았으며, 이 중 진학도 취업도 준비하지 않고 있는 ‘니트’도, 전년을 큰 폭으로 밀도는 약 2만 4천 명인 것으로 밝혀졌다.

안도 무네토모 일본대 교수(노동경제학)는 “노동력 부족으로 내년 봄에 졸업하는 학생들의 취업률도 높은 수준이 될 것이다. 기업 측은 장기적인 시점에서 냉정한 채용 계획이 필요하며, 불황 시에 취업에 실패한 20대, 30대 청년층의 지원에도 사회 전체가 대응할 필요가 있다”고 주장하였다.

- 출처 : 일본경제신문 조간, 2015년 8월 7일자 2페이지, “今春の大卒者の就職率、リーマン前超、雇用環境改善で7割の40万人、文科省調査”

일본 : 고용보험 적립금, 6조 엔을 넘어 최고수준 기록

후생노동성은 2016년 고용보험료 인하를 위한 논의를 시작했다. 고용상황 개선으로 실업급여 지급이 줄어들어 따라 고용보험 적립금은 6조 엔을 넘어 과거 최고수준을 기록하여, 후생노동성이 보험료의 인하 폭 이외에, 급부 확충에 착수할지에 관심이 집중

되고 있는 상황이다. 후생노동성은 올해 안에 결론을 내고 필요할 경우 법률을 개정할 방침이다.

후생노동성은 4일 열린 노동정책심의회 고용보험부회에서, “2014년 결산은 흑자가 예상되고 적립금은 증가할 가능성이 높다”며, 적립금이 과거 최고



수준을 갱신할 것이라고 발표하였다. 적립금은 연간 실업률이 5.4%로 가장 높았던 2002년도에 4,064억 엔까지 감소하였는데, 당시 후생노동성은 수입 확보를 위해 보험료율을 일시적으로 1.6%까지 인상했다. 이후 2008년에 경제위기의 영향은 있었지만, 실업급여를 받는 사람은 정점을 기록했던 2001년도에 약 111만 명에서 2014년도에는 약 46만 명까지 감소해, 지출도 줄어들게 되었다. 이에 따라 적립금은 2013년에 이미 과거 최고수준인 6조 621억 엔에 달하고 있다.

고용보험 적립금은 실업자의 증가에 대비한 것이지만, 과잉 적립금이 필요한 것은 아니다. 따라서 후생노동성은 보험료를 조정하여 적립금 잔고를 조정하여 왔다. 고용보험 보험료 인하는 노사 양측에서 요구하고 있어, 4년 만에 인하될 전망이다.

현재 실업급여 보험료율은 1%로, 노사가 0.5%씩 부담하고 있다. 후생노동성은, 과거 최저수준이었던 0.8%를 시야에 두고 0.1~0.2%포인트 정도의 인하를 검토하고 있다. 0.2%포인트 인하할 경우, 연봉이 400만 엔인 근로자의 보험료는 연 4,000엔 정도 줄어들게 된다.

한편 노동자 측에서는 급부의 확충을 요구하는 의견도 나오고 있다. 실업급여의 급부일수는 1990년대까지는 최장 300일이었는데, 실업률이 상승하던 2000년에는 법률을 개정하여 도산이나 정리해고에 의한 실업자는 330일로 확대하는 한편, 전직 등 개인사정에 의한 퇴직자에 대해서는 180일을 단축해 현재 150일이 적용되고 있는 상황이다. 급부율도 60~80%에서 50~80%로 인하되었다.

단, 실업수당의 확충만으로는 일자리를 찾으려고 하는 의욕이 감소할 것이라고 하는 지적도 있어, 신중한 판단이 요구되고 있다. 2015년 6월의 완전 실업률은 3.4%로 지난달보다 0.1%포인트 상승하는 등 향후의 고용 정세를 판단하기는 어렵다고 할 수 있다. 또한 급부율을 67%로 인상한 육아휴직수당 등 2014년도부터 실시된 제도 확충이 고용보험 재정에 어떻게 영향을 줄지를 신중히 고려하여 판단할 필요가 있을 것으로 생각된다.

- 출처 : 마이니치신문 조간 5페이지, 2015년 8월 19일, 「雇用保険：給付拡充も 積立金最高、6兆円超える 厚労省」