



## 세계노동소식

### 미국

#### 미국 : 감기 등 전염성 질환이 있는 경우에도 출근하는 근로자 비율 높은 것으로 드러나

대다수의 성인 근로자들은 감기나 독감에 걸려도 출근하고 있는 것으로 조사되었는데, 이들 중 일부는 아픈 상태에서 직장에 출근하는 것이 고객 등 타인의 건강에 악영향을 미치는 직종에서 일하고 있는 것으로 드러났다. 미국 공영 라디오(National Public Radio), 로버트 우드 존슨 재단, 하버드대학교 공공보건대학원 연구팀이 공동으로 실시한 조사에 따르면, 병원이나 식당처럼 공공장소에서 일하는 근로자 가운데 절반 이상이 독감이나 감기에 걸려도 출근을 한다고 응답했다. 이들은 직장에서 많은 사람들과 접촉하기 때문에 아플 경우에 출근하지 않는 것이 맞다. 출근을 하지 않는 것이 질병 확산을 방지할 수 있기 때문이다.

미네소타주 보건국에서 음식 관련 질병을 관리감독하고 있는 커크 스미스는 “아픈 근로자가 출근하는 것이 음식 안전과 관련한 가장 심각한 문제라는 것은 예전부터 우리 모두 인지하고 있는 사실이지만 아픈 근로자들이 출근하는 것을 막기란 사실상 어렵다”고 밝혔다. 음식 취급과 관련해서 가장 심각한 질병은 특히 노로 바이러스로 미 질병관리본부

는 음식 때문에 발생하는 질환의 35%는 노로 바이러스가 원인인 것으로 추산하고 있다. 실제로 노로 바이러스가 음식점 고객들 사이에서 광범위하게 전염된 사건이 있었다. 2015년 겨울, 보스턴 칼리지 농구팀 선수들을 포함, 140여 명이 멕시코 음식점 체인인 치플레(Chipotle)의 보스턴 매장 한 곳에서 음식을 먹고 배탈이 났다. 그 매장의 한 직원이 아픈 채로 출근했던 것이 원인으로 밝혀졌다.

인디애나주 미시건 시티의 카지노에서 바텐더로 일하고 있고 예전에는 음식점 체인인 올리브 가든에서 일했던 앤소니 피플스는 “아파도 출근해야 하는 것이 규범이다. 나도 그렇고 동료들도 대부분 그렇게 한다”며 일반적인 관행임을 밝혔다. 올리브 가든에서 일하던 시절, 그에게는 유급병가가 전혀 없었기 때문에 몸이 아프면 곤경에 처하곤 했다고 밝혔다. “몸이 아파도 굳이 직장에 나가서 사람들에게 옮기고 싶어하는 사람은 아무도 없다. 하지만 출근을 안 하면 월세, 수도세, 전기세를 낼 수 없기 때문에 그래도 출근은 해야 한다”고 설명했다.

미국 식품의약국(Food and Drug Administra-



tion)은 음식을 다루는 근로자들에게 아플 경우 증상이 사라진 후 24시간까지는 출근하지 않고 집에 머무를 것을 권고하고 있다. 하지만 모든 주에서 이 규정을 채택하고 있지는 않다. 질병관리본부는 음식서비스 근로자 다섯 명 가운데 한 명은 구토나 설사 증상을 동반할 정도로 심각한 경우에도 출근하는 것으로 추산했다.

질병관리본부의 행동 심리학자인 로라 브라운에 따르면, 사람들이 아파도 출근하는 것은 같이 일하는 동료들에게 부담을 주기 싫은 것이 가장 큰 원인이라고 밝혔다. 연구팀은 9개 주 500여 개 식당에서 일하는 음식서비스 근로자들을 면접조사해 원인을 분석했다. 그 결과 40%는 월급을 받지 못할까봐 출근한다고 응답했지만, 통계 분석 결과 이것이 실제로 출근과 결근을 결정하는 주된 이유는 아닌 것으로 결론이 내려졌다. 대신 많은 경우에 결근하면

일자리를 잃게 될 것을 걱정하거나 일하는 사람이 부족해져서 동료들에게 과중한 업무 부담이 생기지 않을까 걱정하는 것이 주된 동기인 것으로 밝혀졌다. 같은 맥락에서 병가로 출근하지 못할 경우 회사에 공백을 대체해 줄 대기 근로자들이 있는 경우에는 아픈 경우에 출근하지 않을 확률이 높은 것으로 나타났다. 결국 경제적 이유보다는 동료를 배려하는 마음이 더 큰 이유로 작용하고 있는 것이다.

•출처 : National Public Radio, 2016년 7월 11일자, "Sick? People Say They Still Go To Work, Even When They Shouldn't", <http://www.npr.org/sections/health-shots/2016/07/11/482799063/sick-people-say-they-still-go-to-work-even-when-they-shouldnt?>

### 미국 : 아마존, 딱딱한 사무실 대신 식물원을 사무실로 제공할 계획

미국 워싱턴주 시애틀에 본사를 두고 있는 아마존은 인터넷 쇼핑, 전자책, 클라우드 컴퓨팅 등의 사업을 개척해온 기업이다. 아마존이 이번에는 자사의 개발 능력을 새로운 곳에 적용하려고 시도하고 있다. 현재 아마존은 시애틀 시내에 여러 사옥을 건축하고 있는데, 이들 사옥 빌딩들은 스피어스(spheres)라고 이름 붙여진, 세 개의 투명한 공 모양이 연결된 구조물을 가운데 두고 둘러서 세워지고 있다. 이 공 모양의 구조물은 고도 기술이 집약

된 일종의 식물원 온실로 아마존을 상징하는 매력적인 건축물이 될 것이다. 세계 각지의 아마존 시설들과 부동산을 담당하는 존 쇠틀러는 이에 대해 "우리는 이 식물원이, 시애틀의 상징 건축물인 스페이스 니들(Space Needle)처럼 시애틀을 상징하는 건축물이 되길 원하고 있으며, 시애틀 다운타운의 진정한 보물이 될 것"이라고 설명했다.

하지만 이 건축물의 핵심은 아마존이 근로자들의 창조적 영감을 고취시키기 위해 자연을 활용하고

싫어한다는 데 있다. 2018년 초에 이 식물원이 개관하면, 최고급 수목원에 어울리는 다양한 식물로 가득 차게 될 예정이며, 아마존 직원들은 땅에서 3층 높이까지 뻗은 나무 숲 사이를 거닐고, 시냇물과 포도송이들이 자연스럽게 벽을 만든 자연의 방에서 동료들과 회의를 할 수 있게 될 것이다.

10여 년 전 아마존이 시애틀에 본사를 유지하기로 결정한 이래, 회사는 시내에 사옥 건설을 위해 40억 달러 이상 투자했다고 밝혀왔다. 그러나 이 스피어스 식물원에 대해서는 아무것도 밝히지 않았다. 이 식물원은 아마존 직원들만 출입이 가능할 것이지만, 결국에는 일반인 투어를 제공하게 될지도 모른다.

삼성, 구글, 그리고 중국 인터넷 서비스 회사인 텐센트의 사옥 설계를 맡아왔던 건축설계 회사인 NBBJ가 이번 아마존 사옥의 설계도 맡고 있는데, 이 회사의 수석 건축사는 이번 식물원 건축에 있어 가장 중점을 둔 것은 “어떻게 하면 사람들이 보다 창조적인 사고를 할 수 있도록 만들까? 일반적인 사무실에 있다면 생각해내지 못하는 아이디어를 떠올릴 수 있게 할까?”였다고 설계의 테마를 설명했다.

이들 하이테크 회사들은 직장이 창조성을 끌어낼 수 있는 환경이 되도록 노력해왔다. 어떤 회사들은 사무실을 탁구대, 편한 의자, 장난감이 가득한 성인들을 위한 놀이터와 같이 꾸며놓았다. 하지만 이보

다 더 세련된 사무실들은 자연을 가장 중심에 두고 활용하고 있다. 예를 들어, 애플은 캘리포니아주 쿠퍼티노에 위치한 176에이커에 달하는 사옥 부지에 8천 그루의 나무를 심기로 계획하고 이를 감독하기 위해 특별히 수목관리 전문가를 고용하기도 했다. 이 숲 한가운데에는 애플 직원들이 일하게 될 우주선 모양의 사옥이 세워질 예정이다. IT 기업이 실리콘 벨리에 자리 잡기 전의 자연환경이 복원될 것으로 보인다.

이러한 다른 IT기업들 비해 아마존의 사옥 및 식물원 건축 사업이 차별적인 부분은, 규모가 큰 다른 IT기업들은 주로 도시 외곽에 사옥을 짓는 데 비해 아마존은 시애틀 도시 한 가운데에서 이를 짓고 있다는 것이다. 아마존은 시애틀에 소재한 최대 규모의 민간기업으로 2만여 명의 근로자들이 시애틀 시내의 30여 개 빌딩의 여러 사무실에 분산되어 근무하고 있다. 현재 짓고 있는 신사옥은 현재 근로자의 두 배를 수용할 수 있는 사무공간을 제공하게 될 것이다.

•출처 : New York Times, 2016년 7월 11일자, “Forget Beanbag Chairs. Amazon Is Giving Its Workers Treehouses”, <http://www.nytimes.com/2016/07/11/technology/forget-beanbag-chairs-amazon-is-giving-its-workers-treehouses.html>



유럽

독일 : 2030년 미래 노동시장 전망

독일 연방노동사회부에서 운영하는 노동 4.0 (Arbeiten 4.0) 홈페이지에 2016년 7월 15일, 노동 시장 2030(Arbeitsmarkt 2030) 보고서가 게시되었다. 보고서는 디지털 시대의 경제 및 노동(Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter)이라는 제목으로 발행되었으며, 이민 및 디지털화가 독일의 미래 노동시장에 미치는 영향에 대한 연구 결과를 담고 있다. 보고서에 따르면, 디지털화는 생산성 향상에 대한 큰 잠재력만 가지고 있는 것이 아니라, 고용의 증가로 이어질 수 있으며, 최대 25만 개의 일자리가 창출될 것으로 전망했다. 또한 노동 시장의 구조가 크게 변화하고 있어서 기술 및 능력에 대한 시장의 요구가 증대되고 있다고 한다. 이러한 변화가 생산가능인구가 감소하고 노령인구가 증가하는 인구통계학적 변화에 따른 손실을 일시적으로는 상쇄할 수 있지만, 장기적으로는 어렵다고 한다. 특히 보건전문 인력에 대한 전문가 불균형 현상이 확대될 것으로 예상했다.

연방노동사회부의 연구과제로 작성된 이번 보고서는 2014년부터 2030년까지 독일 노동시장의 수요 및 공급에 대한 내용으로, 독일 뮌헨에 소재한 연구·컨설팅 업체 Economix가 영국 컨설팅 업체인 CE Cambridge Economics, 독일 프라운호퍼 IAO, 뮌헨 사회과학연구소(ISF Muenchen), 유럽경

제연구센터(ZEW) 등 4개 연구기관과 협력하여 국제 컨소시엄을 구성하여 작성하였다. 연구팀은 독일의 미래 노동시장 예측에 과학적인 방법을 활용하기 위해 2가지(기본, 디지털화 가속) 시나리오를 선정하여 검토하였다.

첫째, 기본 시나리오는 이민과 디지털화가 추진되는 상황에서 교육 및 직업훈련에 많은 투자를 한 경우이다. 기본 시나리오 예측 결과, 2030년까지 인구가 69만 명 증가하지만 노동인구는 72만 명 감소, 취업자는 2만 명 정도만 감소하지만, 실업자가 70만 명 증가한다. 또한 전문가 불균형 현상은 지난 2010~2014년을 대상으로 이뤄진 연구에 비해 더 높게 예측되었지만, 전체적인 불균형은 약간 완화될 것으로 내다봤다. 이러한 현상은 고속런 근로자(고등교육을 받은 전문직 포함)가 상당히 증가하고, 저숙련 근로자가 크게 감소, 중간숙련 근로자가 약간 감소할 것으로 전망한 결과이다.

전문가 불균형 현상(Fachkräfteengpässe, 직역하면 숙련직 병목현상)이란 전문기술직 초년생 및 일정 수준의 경력 이상이나 고속런 근로자가 아닌 중간숙련 근로자의 감소 현상을 말하는데, 독일에서 최근 경계하고 있는 노동시장의 주요 현상 중 하나이다.

둘째, 디지털 가속 시나리오는 추가적인 투자를

통해 디지털화를 가속하는 경우이다. 가속 시나리오 예측 결과, 10년 뒤부터 생산성 향상 효과가 크게 나타나며, 2030년까지 기본 시나리오에 비해 1인당 국민소득(GDP)이 4% 더 증가할 것으로 내다보았다. 또한 취업자가 약간 증가하면서, 실업자가 25만 명 감소하였다. 세부적으로는 기계, IT 서비스, R&D 등을 포함한 13개 분야에서 1백만 명의 취업자가 증가하고, 소매업, 제지 및 인쇄업, 행정업 등 27개 분야에서 총 75만 명의 취업자가 감소한다. 이로 인해 고속권 근로자에 대한 수요는 53만 명이 증가하고, 직업교육을 받는 연수생에 대한 수요는 15만 명이 감소하는 것으로 전망했다. 가속 시나리오를 통해 일자리가 증가할 것으로 예측한 13개 분야는 비즈니스 및 법률 상담, 교육업, 예술/문화/사

행산업, 전자제품업, IT 서비스, 운수 및 물류업, 연구 개발, 자동차산업, 비즈니스 서비스, 기타 전문 서비스, 에너지 산업, 출판/영화/TV 및 라디오, 기계공학 등이다.

게시된 보고서는 요약 버전이며 크게 네 개 부분(연구 목표 및 방법, 이민에 의한 영향, 디지털화에 의한 영향, 결론)으로 구성되어 있다.

- 출처 : 독일 연방노동사회부 산하 노동4.0 홈페이지 소식(Meldungen), 2016년 7월 18자, “Neue Arbeitsmarktprognose 2030 vorgestellt”, <https://www.arbeitenviernull.de/aktuelles/meldungen/neue-arbeitsmarktprognose-2030-vorgestellt.html>

## 독일 : 가사노동부문의 비공식 노동자 현황

지난 10년간 독일에서 가사노동부문의 비공식 노동자는 약 4분의 1 수준까지 감소하였다. 이는 특히 미니잡으로 신고된 근로자 중에서 가사노동 종사자의 인원이 증가한 것과도 밀접한 관련이 있다. 하지만 독일에서 가사노동부문의 비공식 노동자는 여전히 약 300만 명 수준에 달하고 있다.

지난해 독일 가정의 약 9% 정도가 가사도우미를 고용한 것으로 확인되었다. 그중 약 6.5% 정도가 정기적으로, 약 2.5% 정도는 임시로 가사도우미를 고용하였던 것으로 나타났다. 독일의 가정에서 가사도우미를 고용하는 비율은 지난 15년 동안

큰 변동 없이 약 8~10% 수준을 유지하고 있다. 독일에서 가사도우미를 고용하는 경우는 대체로 조력이 필요한 노인이거나 부유층이 대부분을 차지한다. 약 80% 이상이 여성 근로자인 가사노동부문에서 원칙적으로 4개의 고용형태 중 하나를 선택할 수 있다. 기본적으로 가사노동부문에서도 사회보험 가입대상이 되는 근로형태에 해당할 수 있고, 직업소개소에 등록하여 고용중개 서비스를 받을 수도 있으며, 가사노동부문의 미니잡 종사자로 신고할 수도 있고, 자영업자로서 활동할 수도 있다. 이러한 다양한 고용형태로 인해 형식적인 비용은 물론이고



세후급여에 있어서도 차이가 발생하게 된다.

대부분의 가정은 전일제 근로를 통한 가사도우미 필요한 경우가 거의 없는 관계로 사회보험 가입의무가 있는 가사도우미로 등록된 경우는 많지 않다. 한편 미니잡의 경우에는 월 급여가 450유로로 제한된다는 단점이 있다. 또한 공식적인 자영업자로서 활동하기 위해서는 사업의 운영을 위한 지식의 전제가 되는 높은 수준의 행정적 요구사항을 충족시켜야 하는 걸림돌이 존재한다. 이러한 이유들로 인해 여전히 대부분의 가사도우미가 비공식 노동자로 일하고 있다. 쾰른에 위치한 독일 경제연구소(IW Koeln)에서 발표한 통계에 따르면, 독일에서 가사도우미의 약 80%가 법적인 고용관계가 인정되지 않는 비공식 노동자에 해당하는 것으로 추산하였다.

독일 경제연구소의 추정치에 따르면 약 360만 가정이 가사도우미를 사용하고 있는 것으로 보았다. 하지만 그중에서 사회보험에 가입된 가사도우미는 약 4만 7천 명이었고, 미니잡 센터에 등록된 가사도우미는 약 30만 명이었으며, 공식적으로 자영업자로 활동하는 인원은 약 2만 명에 불과하였다. 일반적으로 미니잡으로 등록된 가사도우미의 2~3배 정도가 가사도우미 이외의 가사노동을 위한 고용인원으로 파악되는 것을 전제로 약 267만~300만 명의 가사도우미가 비공식 노동자로 일하고 있는 것으로 보았다.

비록 추정치에 불과하긴 하지만 독일의 가사노동부문에서 비공식 노동자의 규모는 지난 10년간 지속적으로 감소해 왔다. 반면 미니잡 센터에 등록

<독일 가사노동부문의 가사도우미 현황>

	가사도우미 사용 가구 수	(가사노동부문) 사회보험 가입대상	미니잡센터 등록 가사도우미	미신고 가사도우미(추정)	
				하한	상한
2015	3,627,000	47,201	296,326	2,670,821	2,967,147
2014	3,620,000	44,978	284,662	2,701,036	2,985,698
2013	3,574,000	42,607	264,993	2,716,414	2,981,407
2012	3,252,000	41,170	249,311	2,442,897	2,692,208
2011	3,433,000	39,739	233,990	2,671,291	2,905,281
2010	3,328,000	37,426	222,075	2,604,349	2,826,424
2009	3,970,000	36,129	198,458	3,318,497	3,516,955
2008	3,823,000	34,794	173,165	3,248,711	3,421,876
2007	3,940,000	33,656	158,334	3,411,342	3,569,676
2006	3,769,000	36,265	130,656	3,320,767	3,451,423
2005	3,866,000	36,745	108,710	3,483,125	3,591,835

자료 : IW Koeln, 2016.

된 가사노동부문 종사자의 경우에는 지난 10년 사이 약 270%가 증가하였다. 가사노동부문의 비공식 노동자가 쉽게 감소하지 않는 것은 안정적인 고용 관계를 유지하기 어려워 수입이 일정하지 않은 가운데, 실제로 미니잡에 해당하는 급여 상한인 450 유로 보다는 월 수입이 많은 경우에도 사회보험료를 공제하는 경우에는 세후 수입이 생활을 유지할 수 있는 수준에 미치지 못하는 경우가 많은 것이 원인으로 지적되고 있다. 즉 가사노동부문에 비공

식노동을 감소시키기 위해서는 단지 현재의 미니잡 제도를 일괄적으로 적용하는 것으로는 부족하고 세금 및 사회보험료 감면혜택의 기준이 되는 급여의 실질적인 조정이 필요할 것으로 보인다.

•출처 : 독일 경제연구소(IW Koeln) 단신, 2016년 8월 1일자, <http://www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/dominik-enste-arbeitsplatz-privathaushalt-295664>

## 독일 : 2016년 2사분기 노동시장 현황과 전망

2016년 2사분기 독일 노동시장에서 공식인 일자리는 약 100만 개에 달하며, 1년 전인 2015년 2사분기와 비교해 약 10%가 증가한 것으로 나타났다. 특히 독일에 유입되는 난민을 비롯한 이주민의 유입이 크게 증가하면서 교사 및 유치원의 보육교사 분야의 노동력 부족한 현상이 두드러지며 해당 분야에 공식인 일자리가 많았던 것으로 확인되었다.

독일의 노동시장 및 직업연구소(IAB)의 조사결과에 따르면, 2016년 2사분기에만 독일 전역에서 공식인 일자리 수는 98만 5,200개에 달하였다. 이와 같은 잔여 일자리의 수는 노동시장이 비교적 안정적인 추세를 유지하고 있는 2013년 이후부터 대체로 실업률이 연중 가장 낮은 수준을 나타내는 4사분기에 오히려 가장 증가하는 모습을 보이며 일정한 패턴을 나타내고 있다.

지역별로는 2016년 구 서독지역의 잔여 일자리

수가 구 동독 지역에 비해 여전히 약 4배 많은 상태를 보이고 있다. 구 동독지역의 경우 지난 2011년에는 구 서독지역의 잔여 일자리 수와 약 6배 이상의 차이를 나타내었지만, 그 이후로는 지속적으로 잔여 일자리 수가 증가하는 추세를 유지하고 있다. 구체적으로는 2016년 2사분기 구 서독지역의 잔여 일자리 수는 약 76만 7천 개였고, 구 동독지역의 경우 약 21만 8,200개로 확인되었다.

이번 조사를 담당한 IAB의 노동시장 분야의 전문 연구원인 알렉산더 쿠비스(Alexander Kubis)는 독일로 대거 유입되어 분산 수용되고 있는 난민이 독일의 노동시장 전반에 영향을 미치고 있는 것으로 보았다. 독일에서 잔여 일자리가 크게 증가한 대표적인 분야가 교사 및 영유아 보육교사로 확인되었는데, 이와 같이 교육관련 분야의 고용수요가 증가한 원인이 난민의 유입에 따른 연쇄효과라는 것이



다. 이 분야의 잔여 일자리 수는 약 4만 5천 개로, 지난 해 같은 기간 약 3만 2천 개였던 것과 비교해 무려 1만 개 이상의 잔여 일자리가 증가한 상황이다.

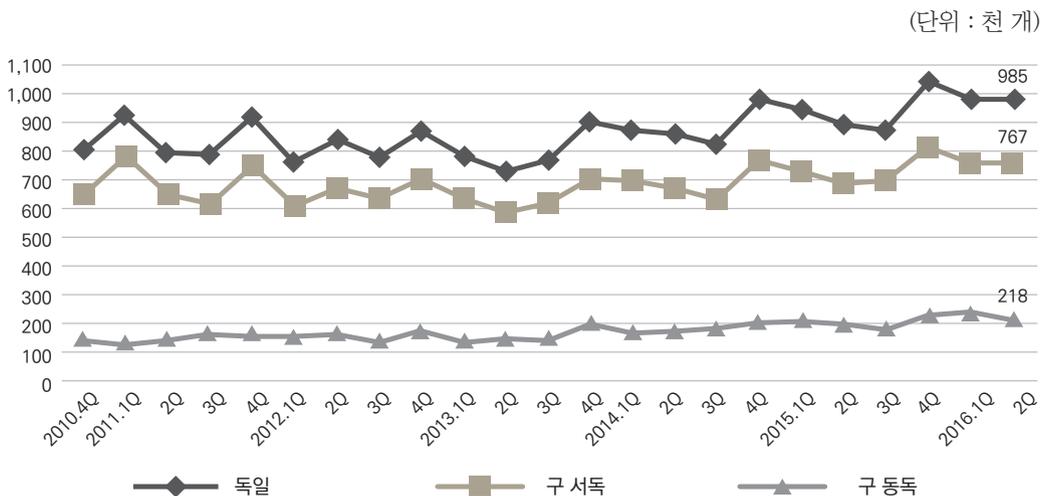
한편 이러한 난민의 유입과 관련하여 독일 연방 정부는 향후 2020년까지는 실업자 수가 증가할 것으로 예측했다. 독일 경제가 2009년 이후 이어지고 있는 지속적인 플러스 성장을 유지한다는 전제하에 난민 유입을 바탕으로 한 인구의 증가는 새로운 일자리를 증가시키는 요인이 될 것임에는 분명하지만, 적어도 당분간은 유입된 난민으로 인한 실업률 상승이 불가피할 것으로 예측하고 있는 것이다.

2016년 7월 집계된 독일의 실업자 수는 약 266만 1,000명으로, 2015년 7월의 실업자 수와 비교해 약 11만 2천 명이 감소하였고, 실업률은 6.0%였다. 계절적 영향으로 다소 변동은 있지만 최근 몇 년간의 실업률 수치는 지속적으로 감소하며 지난

2016년 6월에는 독일의 전체 실업률이 5.9%를 기록하기도 하였다. 하지만 연방재정부의 예측에 따르면, 이러한 실업률의 하락 추세는 유입된 난민이 노동시장에 본격적으로 진입하기 시작하면 더 이상 현재와 같은 수준으로 유지하기는 어려울 것으로 보인다. 정부의 예측에 따르면, 우선 2017년 실업자 수는 평균 11만 명이 증가하며 약 286만 명이 될 것으로 보았다. 이러한 예측대로라면 독일의 연간 실업자 수는 2013년 이후 처음으로 증가하게 되는 것이다.

한편 연방재정부는 2020년까지 새롭게 공급될 일자리는 약 1백만 개 정도로, 2020년의 연평균 경제활동인구는 약 4,410만 명에 달할 것으로 예측하였다. 그럼에도 불구하고 난민 및 이주민의 증가로 인해 이 기간 동안 실업률도 증가할 것으로 예측하며, 2020년에는 실업자 수가 평균 310만 명까지

<독일의 잔여 일자리 수>



자료: IAB(2016).

증가할 것으로 보았다.

EU회원국들의 경제위기와 구제금융 부담 속에서도 지속적으로 플러스 성장을 유지하였던 독일로서는 현재와 같은 수준이 지속되기만을 바라고 있지만, 난민의 유입으로 인구 수준에 급격한 변화가 발생하면서 앞으로의 변화를 쉽게 예단할 수는 없는 상황이다. 세계 경기가 장기적인 저성장을 벗어나지 못하는 가운데 지금과 같은 독일 노동시장의 양적 성장이 계속될 수 있을지는 좀 더 지켜보아야 할 것이다.

- 출처 : 1) 독일 노동시장 및 직업연구소(IAB) 단신, 2016년 8월 9일자, <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/os1602.aspx>
- 2) 슈피겔(Spiegel) 지, 2016년 8월 16일자, “Eine Million neue Jobs, 350.000 neue Arbeitslose”, <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/fluechtlingskrise-regierung-rechnet-mit-mehr-arbeitslosen-a-1107848.html>

## 스웨덴 : 고등교육청, 난민들의 대학 진학을 도와야 한다고 주장

스웨덴 고등교육청(Universitetskanslersämbetet)의 해리엣 발베리(Harriet Wallberg) 청장과 아니카 폰텐(Annika Pontén)은 현지 언론 다겐스 다흐터(Dagens Nyheter)의 칼럼을 통해 난민들이 거주허가비자를 받아야만 대학에 진학할 수 있는 현재의 제도를 지적하면서 난민들이 거주허가비자를 받기 전에도 대학에서 공부할 수 있도록 제도를 변경해야 한다고 주장했다.

이들은 “일반적으로 난민들이 거주허가비자를 받는 데 2-3년 정도 소요된다. 그 시간을 대학에서 보낼 수 있다면 그들의 자존감 고취는 물론이고 언어 습득, 지식 함양 등에도 도움이 될 것이다. 또한 대학교육을 이수하는 것은 난민들이 어느 국가에 머물든 노동시장에서 이들의 활용 가치를 높여줄 것이다”라고 말했다.

발베리와 폰텐은 대학교육을 받는 난민들의 지위를 취업한 난민들의 지위와 같은 수준으로 동등하게 인정해줘야 한다고 주장하는 한편, 난민들에게 임시 거주허가만을 제공하고 취업 여부에 따라 기간 연장이 결정되는 스웨덴 정부의 새로 개정된 난민법에 대해 비판했다.

이들은 “스웨덴은 교육과 연구를 기반으로 세계에서 경쟁하는 국가이다. 지식기반 국가로서의 면모를 유지하는 데 난민들도 기여할 수 있다”며 난민들의 대학 진학을 돕는 제도가 반드시 필요함을 강조했다.

- 출처 : DN Debatt, 2016년 7월 26일자, “Inför ett snabbspår för flyktingar till högskolan”, <http://www.dn.se/debatt/infor-ett-snabb-spar-for-flyktingar-till-hogskolan/>



## 프랑스 : 노동법 개정안의 위헌 여부 심사와 공포

2016년 7월 21일 노동법 개정안이 국회를 통과한 이후, 보수와 진보 측 의원들은 각각 다른 이유로 헌법재판소(Conseil constitutionnel)에 노동법 개정안의 위헌 여부 심사를 청구하였다.

먼저 우파 의원들 측에서 이번 노동법 개정안과 관련하여, 제27조의 '지역별 노조를 위한 시설 사용에 대해 보상금 지급'과 제64조의 '기업과 체인업주 간 근로조건에 대한 협의'에 대해 위헌 여부 심사를 청구하였다. 먼저 제27조는 지방자치단체의 요구에 따라 노동조합이 그동안 사용했던 시설에서 퇴거하는 경우, 그에 대한 보상을 정하고 있는 규정이다. 이때의 손해배상의무는 노동조합이 지역 행정 시설을 노동조합 사무실로 최소 5년 이상 사용하였으며, 대체방안 제시 없이 퇴거명령을 하는 경우에 이루어지게 된다. 이 경우에 보상금은 지방자치단체의 예산에 추가 지출로 부담으로 작용하기 때문에, 지방자치단체의 자유로운 행정을 보장하는 헌법을 위배하는 규정이라는 것이다.

다음으로는 제64조에서 정하고 있는 프랜차이즈 네트워크 내에서의 노사 간 대화를 위해 협의회를 구성하도록 정하고 있는 내용에 관한 문제로, 동 규정에서는 프랜차이즈의 상호를 사용하고, 회사의 일정한 지원을 받는 대신 그에 대한 대가를 지불하는 프랜차이즈 가맹점주들의 네트워크 내 일정한 조건 아래, 노사협회가 가능하도록 정하고 있다. 프랜차이즈 회사의 주재 아래 진행되는 협의는 근로자 대표와 가맹점주들이 참석한다. 협의는 근로조건 개선과 고용조건, 직업훈련에 대한 내용으로 이

루어진다. 그러나 근로자들의 '참여 원칙'이 보장되기 위해서는 직장 내 근로자 조합의 존재를 증명해야 하는데, 프랜차이즈의 경우 이 조건을 충족하지 못한다는 것이다. 공화당(LR) 의원들은 프랜차이즈 가맹점주가 그들이 고용한 근로자들의 참여를 보장해야 하고, 프랜차이즈 기업은 협의 시행으로 발생하는 비용을 떠안아야 하기 때문에 제64조가 헌법이 보장한 '영업의 자유'를 제한한다고 주장한다.

한편 좌파 의원들은 노동법 개정 논의에 대한 절차에 대하여 헌법재판소에 심사를 요청하였다. 헌법 제49조 제3항(긴급한 상황의 경우 의회의 투표 없이 총리의 권한으로 법안을 통과시킬 수 있으며, 비상입법이 이루어진 이후 24시간 이내 내각에 대한 불신임이 없으면 절차가 마무리됨)은 의회에서 노동법 개정안을 투표 없이 처리하기 위해 총 세 차례 사용되었지만, 이에 대하여 각료 회의에서는 지난 5월 10일, 단 한 차례만 논의되었다. 이후에도 법안의 내용에 많은 부분이 수정되었음에도 불구하고, 당시 한 번의 회의를 근거로 총리는 자신이 원하는 바를 관철시키기 위해 '백지 위임'을 받은 것처럼 이후에도 법안을 통과시켰는데, 이는 국회의 권한을 침해하는 것이라는 주장이다. 또한 6월 말, 개정안에 대한 하원의 재심의 시, 의회에 주어진 심의 기간이 아주 짧아 법안의 변경 내용을 파악하고 수정안을 제시하기에는 부족했다며, 국회의원들의 법안 수정 권한이 제대로 지켜지지 않았다고 문제를 제기하였다.

이에 대하여 헌법재판소는 8월 4일, 5개의 부차적

인 조치에 대해 금지 조치를 내렸다. 두 가지 결정은 내용과 관련, 세 가지 결정은 형태와 관련한 것이다. 제27조의 '지역별 노조를 위한 시설 사용에 보상금 지급'에 관하여, 이미 지났거나 현재 진행되는 사안에 대해서는 금지되며, 앞으로 적용되는 것은 문제가 없다고 판단하였다. 제64조의 '기업과 체인업주 간 근로조건에 대한 협의'에 대해서는 그 원칙에 대한 심사는 하지 않았으며, 다만 협의체에 대한 비용을 프랜차이즈 회사만 책임지도록 하는 것은 영업의 자유에 침해되기 때문에 금지된다고 하였다.

그 밖의 세 개의 조항, 직업 경력의 안정을 위한 기금 관련 조항과 부차적 의료보험 조건 관련 조항, 50인 미만의 기업에 대한 실재적이고 중대한 원인 없는 해고에 대해서 근로자들에게 지급해야 할 보상금의 과세공제 혜택에 관한 조항에 대해서, 헌법재판소는 법안과 관련이 없음에도 규정하고 있음을 이유로, 또한 대상 규정들은 이미 이전에 심사 대상이 되었던 조항이라는 이유로 금지시켰다.

반면 좌파 의원들이 제기했던, 헌법 제49조 제3항 사용에 대한 문제와 국회의 심사 권한에 대한 여부에 대해서는 장관회의에서 한 번 심사한 것으로 충분하였으며, 심사할 기간을 충분히 주지 않았다는 것에 대해서는 국회의원의 수정 권한을 침해하지 않았다고만 판단하고, 그에 대한 이유에 대해서는 설명하지 않았다. 또한 헌법재판소는 노동법 개

정안의 내용 중 주요하게 다뤄졌던 문제들에 대한 위헌법률심사가 주요함에도, 경영상 해고나 고용보존 협약, 기업 내 일반 투표와 같은 주요 주제들에 대한 언급은 없었다. 이후 8월 9일, 프랑수아 올랑드(François Hollande) 대통령은 관보를 통해 '엘 코므리 법안(Loi El Khomri)'을 공포하였다.

- 출처 : 1) 르 몽드(Le monde), 2016년 7월 25일자, "Loi travail: des parlementaires, de droite et de gauche, saisissent le Conseil constitutionnel", [http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/07/25/loi-travail-des-parlementaires-saisissent-le-conseil-constitutionnel\\_4974303\\_823448.html#1pmvmpSTROlmcvFC.99](http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/07/25/loi-travail-des-parlementaires-saisissent-le-conseil-constitutionnel_4974303_823448.html#1pmvmpSTROlmcvFC.99)
- 2) 르 몽드(Le monde), 2016년 8월 4일자, "Le Conseil constitutionnel censure partiellement le texte de la loi travail", [http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/08/04/le-conseil-constitutionnel-censure-partiellement-le-texte-de-la-loi-travail\\_4978570\\_823448.html#c4jSHYlK5VxKeP6I.99](http://www.lemonde.fr/politique/article/2016/08/04/le-conseil-constitutionnel-censure-partiellement-le-texte-de-la-loi-travail_4978570_823448.html#c4jSHYlK5VxKeP6I.99)



## 프랑스 : 청년층의 미래전망, 다른 유럽 국가 청년들에 비해 덜 낙관적으로 나타나

프랑스 보건복지부 산하 연구학습평가통계국인 디레스(DREES)가 2016년 8월 4일 발행한 보고서에 의하면, 18~24세 프랑스 청년층의 약 50%, 25~49세 청년층의 50% 이상이 사회적 불안감을 느끼며, 25세 미만 청년층의 44%가 자신들의 상황이 부모 세대가 그들과 동 연령대였을 때에 비해 열악하다고 생각하는 것으로 나타났다. 이 연구보고서는 그중에서도 2004년부터 2014년까지 18~29세 인구 8,000명의 자료를 바탕으로 추론한 결과 특히 청년층에서 미래에 대한 자신감이 매우 낮은 것으로 나타났다.

2014년에는 18~29세 연령층의 66%가 미래에 대해 낙관적인 전망을 표했는데, 이는 2012년 18~29세 연령층의 61%에 비하면 상승한 수치이다. 그러나 연구보고서는 유럽 국가들의 청년층을 놓고 비교했을 때 프랑스 청년층의 미래전망이 가장 덜 낙관적이라고 밝혔다. 덴마크 청년층의 86%, 벨기에 청년층의 69%가 미래를 낙관하고 있다고 답했다. 더욱 놀라운 것은 15~24세 실업률이 53%에 이르는 스페인에서 (프랑스의 해당 연령대 실업률 24%) 청년층의 66%가 미래를 낙관하고 있다고 답한 것이다. 포르투갈 역시 38%의 실업률에도

불구하고 청년층 67%가 미래전망이 긍정적이라고 답하였다.

프랑스 청년층이 미래를 덜 낙관적으로 인식하는 것은, 개인적 상황과 노동시장에서 직면한 어려움이 미래의 직업활동에 대한 걱정으로 이어진 것으로 분석된다. 이러한 불안감과 맞물려 정부 정책에 대한 비판도 커지는 것으로 나타나는데, 현재 프랑스 25세 미만의 43%와 30세 이상의 35%가 연대책임이 정부보다는 가족에 전가되고 있다고 생각한다.

사적인 영역(가족)에 우선적으로 의지할 수밖에 없는 청년층의 이러한 경향은 청년층을 대상으로 하는 정부의 직접적인 지원이 거의 부재하는 것과 관련이 있다. 현재 25세 미만 청년층에서 적극적 연대급여(RSA) 수급 자격이 있는 자는 16~24세 청년층의 2.6%인 9,000명 미만에 불과하다.

•출처 : 레 제코, 2016년 8월 4일자, «Les jeunes sont moins optimistes en France qu'en Europe», <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/0211184078529-les-jeunes-sont-moins-optimistes-en-france-que-en-europe-2018811.php>

## 프랑스 : 노동부 장관, 에어프랑스 노조 간부의 해고를 유효하다고 결정

미리암 엘 코므리(Myriam El Khomri) 프랑스 노동부 장관은 지난해 에어프랑스의 경영진을 폭행하고 와이셔츠를 찢은 노조 간부에 대한 해고를 유효하다는 결정을 내렸다. 2015년 10월 5일 있었던 사건을 자세히 분석한 결과, 해당 근로자가 노조 간부로서 특별히 해고가 제한되는 지위에 있지만, 해고를 정당화할 정도로 충분한 과실이 있는 것으로 판단되었다고 발표하였다.

당해 사건은 2015년 10월 5일, 2천9백 개의 일자리를 잃었다는 구조조정 발표에 반발한 조합원 수백 명이 파리 외곽 본사에 있는 경영진의 회의장을 급습하여 경영진들이 조합원들에 의해 폭행을 당하고 상처를 입었던 사안으로, 인사책임자가 상의가 찢겨진 채 철망을 넘는 장면이 언론을 통해 널리 알려진 바 있다.

당시 마누엘 발스(Manuel Valls) 프랑스 총리는 분노할 일이라며, 조합원들을 깡패로 비유하며 비난하였었다. 당시 에어프랑스 사측은 가담한 근로자들에 대해 징계처분을 하였는데, 5명의 근로자에게는 중대한 과실에 기인한 해고 처분을 하였으며, 그중 한 명이 이번에 해고 유효 판정을 받은 프랑스 노동총연맹(CGT)의 노조 간부이다. 그러나 그는 올해 1월에 근로감독관에 의해 해고 취소 판정을 받았었다. 노조 간부가 행한 일들이 회사에 해를 가하기 위한 목적으로 행해졌다고 볼 수 없기 때문에 중대한 과실이 존재한다고 보기 어렵다는 이유에서였다. 이에 대하여 에어프랑스 사측은 상소를 제기하였고, 노동부 장관은 당시 중대한 과

실로 인한 해고 처분을 받았던 나머지 4명과 마찬가지로, 노조 간부이지만 그에게 해고를 정당화할 만한 충분한 과실이 있다며 해고 유효 결정을 내렸다.

프랑스 노동총연맹(CGT)의 필리프 마르티네스(Philippe Martinez) 위원장은 근로감독관의 결정에 반대되는 이번 결정은 말도 안 되는 결정이라며 비난하였다. 이어 그는 이번 결정은 정치적 판단이며, 에어프랑스의 시위와 우리의 시위에 대한 정부의 복수로 보인다고 언급하며, 프랑스 노동총연맹(CGT)은 앞으로 항소 가능성 여부에 대해 검토할 것이라고 말했다.

한편 이와는 별도로 보비니(Bobigny)에 위치한 경범죄재판소에서 당시 사건과 연관되어 집단 폭력으로 고소된 15명의 근로자들(5명이 CGT 조합원)에 대한 재판이 오는 9월 27~28일에 열릴 예정이다. 위법성이 인정될 경우 최대 3년의 징역과 4만 5천 유로의 벌금이 부과된다.

•출처 : 레 제코(Les Echos), 2016년 8월 8일자, “‘Chemise arrachée’ à Air France: El Khomri valide le licenciement d'un délégué CGT”, <http://www.lesechos.fr/industrie-services/tourisme-transport/0211190755869-chemise-arrachee-a-air-france-el-khomri-valide-le-licenciement-dun-delegue-cgt-2019402.php?VFDXQQcdLmLLOlh4.99>



아시아

일본 : 경영계 동일노동 동일임금에 대해 입장 표명

일본에서는 아베 총리가 2016년 1월 22일 국정 방침연설에서 동일노동 동일임금의 실현을 정책의 하나로 표명한 이후 동일노동 동일임금에 대한 논의가 한창 진행되고 있었다. 일본의 최대 경영자단체인 일본경단련은 7월 19일 ‘동일노동 동일임금의 실현을 향하여’라는 입장을 발표하였는데 주된 내용을 소개하면 다음과 같다.

경단련은 동일노동 동일임금을 검토할 때 고용 관행을 포함한 사회경제 기반과의 정합성을 고려하면서 일본에 적합한 형태로 제도를 검토하는 것이 중요하다고 밝히고, 단순히 외국(유럽)의 제도를 그대로 일본에 적용하는 것은 문제가 있다고 지적하였다. 일본 고용 관행의 특징으로 다음 세 가지를 밝히고 있다. 첫째, 기업 내 노사관계가 기본이라 임금제도의 내용도 기업별로 매우 다양하고, 둘째, 신규 대졸자/실무 미경험자의 채용이 주로 이루어지기 때문에 회사 내 로테이션을 통하여 다양한 직무를 경험시키면서 경력향상을 꾀하는 사내 인재육성 시스템이 확립되어 있고, 셋째, 일본의 법에서도 다양한 임금제도를 전제로 정규직과 비정규직의 불합리하게 근로조건 격차가 발생하는 것을 금지하고 있는데, 격차의 합리/불합리의 판단은 직무 내용뿐만 아니라 인재활용 방법 등의 다양한 사정을 종합적으로 고려하여 판단하기로 되어 있다는 점을 들

고 있다. 경단련은 이러한 일본적 고용 관행을 고려하면서 ‘일본적 동일노동 동일임금’을 ‘직무 내용이나 일/역할/공헌도의 발휘 기대(인재 활용 방식) 등 다양한 요소를 종합적으로 감안하여, 기업에서 동일노동이라고 평가되는 경우에 같은 임금을 지급하는 것’이다.

경단련은 이러한 ‘일본적 동일노동 동일임금’을 실현해 나가는 것과 동시에 비정규직의 처우 개선이 종합적으로 추진되어야 할 것이라고 다음과 같이 제안하였다. 첫째, 비정규직의 정규직화를 더욱 추진하는데, 이를 위해 능력과 의욕이 있는 비정규직을 정규직화 또는 무기계약직화하고, 또한 그들에게 경력 향상이 가능함을 적극적으로 주시킴으로써 업무 의욕을 높인다. 둘째, 임금 등의 개선으로, 책임과 업무 내용의 고도화, 단시간 근무에서 풀타임 근무로 전환 등을 통해 임금 등을 개선하는데, 비정규직의 다양한 의견을 반영해 나가는 것이 중요하다. 셋째, 다양한 취업기회의 제공으로, 장년층과 중년층의 비자발적 비정규직화를 예방하기 위해서라도 중도채용의 확대, 상시채용의 실시 등 채용 방법을 다양화하고, 정규직으로 일하는 여성이 출산과 육아 등으로 경력이 단절되지 않도록 하고, 단절된 경우에도 다시 정규직으로 일할 수 있도록 지

원하여 일 가정 양립 환경을 마련하는 것이 중요하다. 그리고 넷째, 비정규직과의 커뮤니케이션을 확대하는 것으로, 비정규직의 근로조건이나 취업규칙을 변경하는 경우 당사자들의 의견을 적극적으로 듣는 자세가 중요하다.

경단련은 정부에 대해서도 일 가정 양립 정책, 고

용 미스매치 대책, 세제 및 사회보장 제도의 개선, 중소기업의 생산성 향상 지원 등 동일노동 동일임금 실현을 위한 기반을 만들 것을 요청하고 있다.

•출처 : 일본경단련 홈페이지, <http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/053.html>

## 일본 : 최저임금, 2002년 이후 최대인 평균 25엔 인상되어 평균시급 823엔

2016년 8월 23일 지역(도도부현)별 최저임금 결정액이 결정되었다. 전 지역의 최저임금이 처음으로 700엔을 넘어서게 됨에 따라, 전국 평균 최저임금은 현재보다 25엔이 높은 823엔으로 인상되었다(인상 폭은 비교가능한 2002년 이후 최대).

고치현, 돗토리현 등 6개현의 인상액은 후생노동성의 심의회가 지역별로 제시한 목표 인상액을 상회하였다. 현재 일본에서는 인구가 감소함에 따라, 지방의 노동력 부족이 심각한 상태로, 각 지역은 최저임금을 인상하여 노동력 유출을 방지하고 필요한 노동력을 확보하려 하고 있다고 할 수 있다.

최저임금은 고용형태와 관계없이 적용된다. 후생노동성의 중앙최저임금심의회는 올 7월 각 지역의 근로자 수를 반영한 가중평균에 의해 산출하는 전국평균 최저임금을 24엔 인상하기로 결정하고, 지역별 경제상황에 맞추어 도도부현별 목표 인상액(21~25엔)을 제시했다. 각 지역별 심의회는 지역의 실정을 고려하여 인상액을 각 지역의 노동국장에 제출한 상태로, 노동국장이 이를 수용하면 정식으로

결정된 후 10월부터 순차적으로 적용되게 된다.

최저임금은 도쿄도가 932엔으로 가장 높았고, 미야자키현과 오키나와현이 714엔으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 도쿄도, 아이치현, 오사카현 등 대도시의 최저임금이 전년대비 25엔 상승한 데에 비해, 도호쿠 및 큐슈를 중심으로 한 지방의 최저임금은 21엔 정도 상승하는 데에 그쳐 대도시와 지방 간에 격차가 더욱 벌어지게 되었다.

현재 아오모리, 도쿠시마, 고치, 사가, 오키나와 등 16개현의 최저임금은 600엔대에 머물고 있으나 개정 이후에는 모두 700엔을 넘을 것으로 보인다.

특히 사이타마, 효고, 돗토리, 시마네, 카가와, 고치 6개현의 최저임금은 목표 인상액보다 1엔 높게 책정된 것으로 밝혀졌다. 이는 최저임금의 인상액을 높게 설정하여 젊은 세대의 노동력 유출을 최소화하고, 노동력 부족이 심각한 건설업, 소매업 분야의 노동력을 확보하기 위한 조치라고 할 수 있다.

아베정권은 일본1억총활약플랜에서 최저임금을 매년 3% 정도 인상하여 향후 전국 평균 최저임금



을 1,000엔까지 인상하는 중기적인 목표를 내걸었다. 이번 지역별 최저임금 인상액에 대한 답신은 정규직과 비정규직 간의 임금격차 해소와 디플레이션 탈피를 위한 큰 폭의 임금상승을 요구하는 일본정

부의 방침을 반영한 결과라고 할 수 있다.

•출처 : 일본경제신문, 2016년 8월 24일자 조간 1 페이지, 最低賃金25円アップ、上げ幅最大、平均時給823円

### 일본 : 여성 관리직 비율 지속적으로 증가

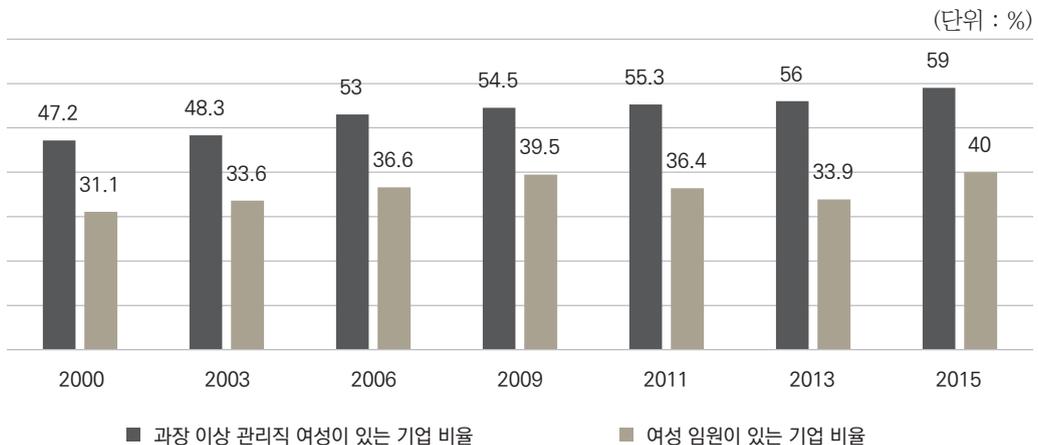
일본 후생노동성은 7월 26일 '2015년도 고용균등 기본조사' 결과를 발표하였는데, 그중 여성 관리직 실태에 관하여 살펴본다. 과장 이상의 관리직(임원 포함)이 있다고 응답한 기업의 비율은 59.0%로 2년 전보다 3.0%포인트 증가하였다. 여성 임원이 있는 기업의 비율도 40.0%로 2년 전보다 6.1%포인트 증가하였다. 과장 이상의 여성 관리직이 있는 기업 비율과 여성 임원이 있는 기업 비율은 아래 그

림과 같이 지속적으로 증가하고 있다.

2015년 과장 이상 관리직 중에서 여성이 차지하는 비율을 보면, 7.8%로 2년 전보다 1.2%포인트 증가하였고, 임원은 16.0%로 2년 전보다 2.9%포인트 증가하였다. 여성 임원의 증가 폭이 과장 이상 관리직보다 컸다.

기업규모별로 과장직 중에서 여성이 차지하는 비율을 보면, 5,000명 이상 기업 6.7%, 1,000~4,000명

<여성 관리직 및 임원이 있는 기업 비율>



자료: IAB(2016).

기업 5.1%, 300~999명 기업 5.5%, 100~299명 기업 5.9%, 30~99명 기업 11.3%, 10~29명 기업 17.4%로 대체로 규모가 작을수록 그 비율이 높아졌다.

산업별로 과장 이상 관리직 중 여성이 차지하는 비율이 가장 높은 산업은 의료·복지산업으로 46.7%였고, 이어 생활 관련 서비스업, 오락업 28.0%, 숙박업, 식음료 서비스업 25.1% 등이었는데, 제조업은 7.7%로 낮은 수준이고, 전기, 가스, 열 공급, 수도업이 2.0%로 가장 낮았다.

2014년 10월에서 2015년 9월까지 1년간 과장 이상 관리직으로 승진한 자 중 여성이 차지하는 비율은 12.4%로, 상기한 현재 과장 이상 관리직 중 여성이 차지하는 비율인 7.8%보다 크게 높았다.

한편 관리직 중 여성이 적은 이유를 살펴보면, 후생노동성 조사에 의하면 '필요한 지식이나 경험, 판단력 등을 가진 여성이 없기 때문'이 58%로 매우

높았고, '관리직에 취임할 재직연수를 채우고 있지 못하기 때문' 19%, '관리직이 되기 전에 퇴직하기 때문'이 16%였다. 노동정책연구·연수기구의 조사에 의하면, '관리직 세대에 여성 채용이 적었기 때문' 23%, '관리직에 취임하기 전에 퇴직하기 때문' 19%, '여성이 업무의 난이도가 증가하고, 책임이 커지는 것을 바라지 않기 때문' 18%, '관리직 세대 여성의 배치나 육성이 남성과 달라, 여성이 관리직에 필요한 지식, 경험, 판단력을 가진 여성이 육성되지 않아서'가 17%였다.

- 출처 : 1) 후생노동성, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-27.html>
- 2) 일본 노동정책연구·연수기구, <http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/132.html>

## 일본 : 일·가정 양립 지원 제도 및 이용 실태

일본 후생노동성은 7월 26일 '2015년도 고용균등 기본조사' 결과를 발표하였는데, 그중 일·가정 양립 지원 제도 및 이용 실태에 관하여 살펴본다.

먼저 5인 이상 사업장 중 육아휴직제도가 있는 비율은 73.1%로 10년 전인 2005년 61.6%보다 12.5% 증가하였다. 육아휴직 신청기간은 법 규정대로 자녀의 나이가 '1년 6개월'인 비율이 84.8%로 대부분이었고, '1년 6개월~2년 미만' 4.0%, '2~3년 미만' 9.2%, 그리고 '3년 이상'은 2.0%였다. 육

아휴직자에 대한 금전적 지원이 있다고 응답한 사업장의 비율은 15.2%에 불과하였다. 육아휴직 대상자 중 실제 육아휴직을 사용하고 있는 비율은 여성이 81.5%, 남성이 2.7%로 여성이 압도적으로 높았다. 한편 계약직의 경우 육아휴직 이용률은 여성이 73.4%, 남성이 4.1%로 정규직보다 여성은 낮고 남성은 높았다. 육아휴직 이용기간을 보면(여성 기준), '10~12개월 미만' 31.1%, '12~18개월 미만' 27.6%, '8~10개월 미만' 12.7%, '6~8개월 미만'



10.2%의 순이었다.

육아를 위한 다음과 같은 제도가 있는지 보면, 먼저 ‘단시간 근무제도’가 있는 사업장 비율은 57.8%, ‘초과노동 제한 제도’ 53.2%, ‘업무 시작·종료 시간 조정 제도’ 30.4%, ‘유연근무제도’ 12.8% 등의 순이었다. 육아를 위한 제도 이용 상황을 보면(여성 이용자 기준) ‘단시간 근무제도’를 이용한 비율은 39.0%, ‘사업장 내 보육시설’ 17.7%, ‘초과노동 제한 제도’ 15.2%, ‘업무 시작·종료 시간 조정 제도’ 13.9%, ‘유연근무제도’ 8.3% 등의 순이었다.

한편 사업장의 금전적 지원 상황을 보면, ‘산전

산후 휴가(산전 6주간 산후 8주간) 기간 임금을 지급’하고 있다고 응답한 비율은 18.5%, ‘육아휴직기간 임금 지급’은 17.4%, ‘생리휴가기간 임금 지급’ 25.5%였다. 참고로 일본 노동기준법(우리나라의 근로기준법)에는 이상과 같은 육아 관련 휴가기간에 관한 임금지급 규정이 없다. 산전후 휴가기간에 대한 임금 보전은 건강보험 피보험자에 한해 출산 전 임금의 3분의 2가 출산수당으로 지급된다. 그 밖에 출산·육아 일시금이 자녀 1인당 42만 엔 지급된다.

•출처 : 후생노동성 홈페이지, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-27.html>

## 베트남 : 2017년 최저임금 2016년 대비 7.3% 인상 예정

2016년 8월 2일 베트남 국가임금위원회는 팜 밍후언(Phạm Minh Huân, 노동사회보훈부 차관) 위원장을 비롯하여 마이득찐(Mai Đức Chính, 베트남 총노동조합연맹 부위원장), 호앙짱퐁(Hoàng Quang Phòng, 베트남 상공업연합회(VCCI) 부회

장) 등 국가임금위원회 위원들이 배석한 가운데 2017년 베트남 최저임금(안)을 발표하였다. 국가임금위원회가 2017년 최저임금(안)을 정부에 제출하고 총리가 비준하면 최저임금으로 최종 결정된다.

아래의 2017년 최저임금(안)에 대해 국가임금위원회 위원 14명 중 13명이 찬성(92.9%)하였고 2016년 대비 7.3%, 지역별 180,000~250,000동(VND)인상되었다.

지난 7월 국가임금위원회는 2017년 최저임금에 대해 약 11% 수준의(지역별 월 250,000~400,000VND) 인상을 고려했으나, 결국 그렇게 되지 못하였다. 최저임금이 11%가 인상되더라도 근로자들은 “최저생계비의 80% 수준밖에 안되며, 전체 노동자의 8% 정도만이 저축을 할 수 있는 수준”

### <2017년 최저임금(안)>

(단위 : 베트남 동(VND))

	2017년 인상안	
	최저임금	2016년 대비
1지역	3,750,000	250,000
2지역	3,320,000	220,000
3지역	2,900,000	200,000
4지역	2,580,000	180,000

이라고 응답했다.

• 출처 : 노동보훈사회부, 2016년 8월 2일자 노동 뉴스, Công bố tiền lương tối thiểu vùng

năm 2017, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=24976>

## 베트남 : 8월 1일부터 퇴직연금 인상 등 8가지 임금 관련 정책 변화

### 퇴직연금 8% 인상

베트남 정부규정 55/2016/NĐ-CP에 따라 2015년 1월 1일~2016년 5월 1일 사이에 퇴직한 경우 퇴직연금 8%가 인상된다. 현재 일반 근로자(자발적 사회보험 납부자 및 총리령 41/2009/QĐ-TTg에 따른 해당자), 공무원(간부 포함), 국영기업 근로자, 군인, 경찰 등이 퇴직연금을 수령하고 있다. 2015년 1월 1일 이전 퇴직자와 09/2015/NĐ-CP 규정에 따라 이미 8%가 인상된 대상들은 퇴직연금이 동결됐다.

### 퇴직연금 및 노동력 상실자에 대한 보조수당 등을 2,000,000동(VND)까지 인상

베트남 정부규정 55/2016/NĐ-CP에 따라 퇴직연금 및 노동력 상실 보조수당 수령액이 월 2,000,000동(VND) 이하인 경우 2016년 1월 1일부터 위 수령금액이 조정된다. 대상은 2016년 1월 1일 이전에 퇴직연금 및 노동력 상실 보조수당을 수령하고 있던 자와 2016년 1월 1일~2016년 12월 31일 사이에 퇴직연금 및 노동력 상실 보조수당 수령이 시작되는 자이며 구체적인 금액은 다음과 같다. 퇴직연금이 월 1,750,000동

(VND) 이하인 경우에는 각자의 원래 퇴직연금에 250,000동(VND)씩을 인상해주고, 퇴직연금이 월 1,750,000~2,000,000동(VND)인 경우에는 2,000,000동(VND)을 지급한다. 노동력 상실자의 보조수당이 월 1,850,000동(VND) 이하인 경우에는 각자의 원래 보조수당에 월 150,000동(VND)씩을 인상해주고, 보조수당이 월 1,850,000~2,000,000동(VND)인 경우에는 2,000,000동(VND)을 지급한다.

### 기초임금 1,210,000동(VND)으로 인상

내무부 시행규칙 05/2016/TT-BNV에 따라 2016년 5월 1일부터 기관의 보조수당, 공산당 설립회사, 국가 및 정치사회조직 등의 근로자 기초임금이 월 1,210,000동(VND)으로 인상되었다. 이 규정은 2016년 8월 1일부터 효력을 가지며, 그 효력은 2016년 5월 1일부터 소급하여 적용된다.

### 외국에서 일하는 근로자에 대한 지원 규정 신설

노동보훈사회부와 재무부는 시행규칙 09/2016/TTLT-BLĐTBXH-BTC에 따라 직업교육, 외국어 교육, 기타 관련 교육에 대한 비용과 외국에서의 근



로를 위한 절차비용 및 위험수당을 지원한다. 대상은 소수민족, 기초생활보장 수급자, 국가유공자 가족, 정부에 농지수용을 당한 가구 등이다. 직업교육 비용은 46/2015/QĐ-TTg(2015. 9. 28)규정 4조에 따른 실비를 지원한다. 외국어 교육은 실비를 지원하되, 최대지원 금액은 과정별 1인 3,000,000동(VND)까지이며 학습개발은 과정별 1인 최대 530,000동(VND), 교육 중 급식비는 40,000동(VND)이다. 교통비는 거주지로부터 교육장소가 15km 이상인 경우 과정별 1인 200,000동(VND)이 지원되며, 사회 및 경제 상황을 고려해 특별한 경우에는 10km 이상 300,000동(VND)이 지원된다.

국가출자지분 100% 유한책임회사의 구성원 임금 명시  
임금에 관한 규정 52/2016/ND-CP에 따라 만약 회사의 매출이 1%를 늘어날 때마다 전임 관리자는 최대 1%의 임금을 추가로 받는다(단, 그 비율이 평균임금의 20%를 초과할 수는 없다). 비전임 관리자는 위 근로시간 및 임금 규정에 따른다.

**엄격한 관리책임을 요구하는 노동안전 및 위생업무 분야 추가 지정**

노동보훈사회부 시행규칙 13/2016/TT-BLĐTBXH 규정에 따라 노동안전 및 위생과 관련하여 각 기관, 기업, 조직에 엄격한 관리책임을 요구하는 17가지 업무를 정하고 있다. 해안 및 내륙에서 행해지는 광산개발과 석유, 가스 개발 및 그 생산에 있어 화학물질 및 화학용액 등의 사용·운반·유지·장비·보수 업무, 이온 화학물질 등을 지속적으로 접촉하는 업무, 일이 지상으로부터 2m 이

상이 되는 곳에서 행해지는 업무, 30~300GHz의 고주파에 노출되는 업무 등이다.

국가출자지분 100%인 유한책임회사의 임금체계 규정  
정부의 노동관리규정 51/2016/ND-CP에 따라 국가출자지분 100% 유한책임회사는 이듬해 임금 기금의 보충을 위한 예비비 적립기금은 실제 임금의 17%를 초과하지 못한다. 계절적 성격의 생산회사는 위의 목적과 같은 예비비가 실제 임금의 20%를 초과하지 못한다. 회사의 감사, 이사, 대표이사, 회장, 사장, 부사장, 회계책임자에게 위의 예비비 지급 사용을 금지한다.

**국영기업 대표에게 36,000,000동(VND) 이상의 임금지급 금지**

노동규정 53/2016/ND-CP에 따라 매출이익 계획이 50,000,000,000동(VND) 이하인 국영기업(국가 자본기업)의 근로관리 책임자의 임금은 월 36,000,000동(VND) 이상 지급을 금지한다. 위 기업의 매출이익 계획이 50,000,000,000~100,000,000,000동(VND)인 경우 조정된 임금인상 계수를 적용한다.

•출처 : 신문 '전찌(Dân trí)', 2016년 8월 1일자, Hôm nay(1/8): 8 chính sách lao động tiền lương có hiệu lực, <http://dantri.com.vn/viec-lam/hom-nay-1-8-8-chinh-sach-lao-dong-tien-luong-co-hieu-luc-20160731233653835.htm>