



세계 노사정 소식

미국

미국 : 실리콘 밸리(Silicon Valley) 직장의 특혜

애플(Apple)에서 일하던 에릭 파이어스톤은 휴대폰을 신용카드 리더기로 바꾸는 서비스를 제공하는 신생 기업으로 이직했다. 이 신생 기업이 내건 조건 중 하나는 바로 에릭에게 자금 마련하는 방법을 포함하는 창업 수업을 매주 제공하겠다는 것이다. 실리콘 밸리 기업들은 오래 전부터 뛰어난 컴퓨터 엔지니어를 고용하기 위해 치열한 전쟁을 벌여왔다. 최근에 이들 기업은 인재들을 유치하기 위해 각종 새로운 혜택을 제공하고 있다. 공짜 식사, 셔틀 버스, 스탁옵션은 기본이다. 게임회사 징가(Zynga)는 공짜 헤어컷과 아이패드를 제공하며, 직원들에게 강아지를 회사에 데려오는 것조차 허용했다. 사진 공유 사이트 패스(Path)는 샌프란시스코 베이의 경관을 볼 수 있도록 회사 오피스를 옮겼다. 인스타그램(Instagram)에서는 직원들에게 주문을 받아 코스요에서 점심과 간식거리를 사와서 제공한다.

이러한 치열한 경쟁 뒤에는 구글(Google)이 있다. 구글은 대학을 갓 졸업한 컴퓨터 전공자들에게 9만 달러(한화 약 9,966만 원)에서 10만 5천 달러(한화 약 1억 1,627만 원)의 월급을 준다. 이 분야 평균 월

급은 8만 달러(한화 약 8,859만 원)이며, 다른 신생 기업들은 구글만큼 월급을 못준다.

한 작은 신생 기업은 다른 큰 신생 기업에 인턴을 빼앗겼다. 그 기업은 전화를 끊기 전에 오피를 수락한다는 조건하에 40% 이상의 스탁옵션 인상을 제공했다. 실리콘 밸리의 인재 유치 경쟁은 미국의 대학들이 고등학교 미식축구 선수들을 유치하는 것만큼이나 치열하다.

미국이 높은 실업률로 휘청거리는 동안 실리콘 밸리는 유능한 컴퓨터 엔지니어 부족으로 아우성치고 있다. 벤처 자금이 흘러들어오기 시작하면서 신생 기업들은 큰 기업들과 인재 유치를 위한 치열한 경쟁을 벌이고 있다.

여기에는 심리적 변동도 한몫 하고 있다. 뛰어난 엔지니어들은 차세대 마크 주커버그가 되길 원하지, 그를 위해 일하고 싶어하지 않는 것이다.

이러한 심리를 잘 알고 있는 실리콘 밸리 기업들은 언젠가 그들의 경쟁자가 될 것이라는 점을 알면서도 그들이 창업을 할 수 있도록 도와주겠다고 야심찬 엔지니어들을 끌어들이고 있다.

- 출처: New York Times, 2011년 3월 25일자, 'Silicon Valley Hiring Perks: Meals, iPads and a Cubicle for Spot'

미국 : 취직하기 위한 첫걸음 : 인턴십

인턴십은 오랫동안 대학 교육의 중요한 일부분을 차지해 왔지만 오늘날만큼 미국에서 인턴십이 정규 고용과 밀접한 관계를 가진 적은 없다. 물론 인턴십이 취직을 위한 유일한 방안은 아니지만 기업들은 점점 장래 직원들을 테스트해 보기 위한 고용의 도구로 인턴십을 활용하고 있다. 반대로, 인턴들도 기업이 자신과 잘 맞는지 테스트해 볼 수 있는 기회를 갖는다. 인턴십을 경험한 인턴들은 그렇지 않은 지원자들보다 더 많은 오퍼를 받을 뿐 아니라 더 높은 연봉을 받는다.

그러나 인턴십 기회를 얻기 위한 경쟁은 치열하다. 대학생뿐만 아니라 고등학생들도 인턴십 경쟁에 뛰어들면서 경쟁은 점점 치열해져 가고 있다.

인턴십을 찾기 위한 첫걸음은 무엇인가? 매우 기본적으로 들리겠지만 대학의 커리어센터 방문하는 것이 인턴십을 찾기 위한 첫걸음이어야 한다. 커리어 센터는 조언을 해줄 뿐만 아니라 가상 인터뷰 기회를 제공하고 이력서를 검토해 주기도 한다. 그리고 웹사이트, 소셜 미디어, 네트워킹을 이용하는 것도 좋은 방법이다. 다른 방법은 관심 있는 기업에 전화를 해서 인턴을 구하는지 물어보는 것이다. 인턴을 고용한 적이 없다고 하면 자신이 첫 번째 인턴이 될 수 있겠냐고 물어보라.

Internships.com에 올라오는 인턴십 광고를 보면 34%만이 유급 인턴십이다. 학생들은 무급 인턴십을 미래를 위한 투자라고 생각해야 한다. 학교에서 재정적 보조를 해주는지 확인해 보는 것도 필요하다. 예를 들어 New York University는 무급 인턴으로 일하는 학생들에게 재정지원을 해주기도 한다.

보통 인턴은 커피를 끓이고 복사를 한다고 생각하지만 요즘에는 일이 많아지면서 직원들이 인턴에게 의미 있는 일을 맡기는 경우도 점차 늘고 있다.

인턴십은 배움의 장이어야 한다. 만족스럽지 못한 경험을 피하기 위해서 인턴들은 인터뷰할 때와 오퍼를 받았을 때 어떤 일을 하게 되는지, 예전 인턴들은 어떤 일을 했는지, 누구와 일하게 되는지, 멘토가 제공될 것인지 등에 대해 물어보아야 한다. 하지만 동시에 어떤 일들은 지루할 것이라는 점을 받아들이고 그 일을 불평 없이 잘 해내는 것이 중요하다.

때로 인턴들은 일이 없는 상황에 봉착하기도 한다. 그럴 때는 사람들에게 도움이 필요 없는지, 회의에 앉아 있을 수 없는지 물어보라. 웹서핑을 하거나, 페이스북을 체크하거나, 친구에게 문자 보내는 일은 삼가라. 그것은 인턴이 인턴십을 심각하게 받아들이지 않는다는 것을 보여준다.

인턴십이 끝나면 더 중요한 일이 남아 있다. 감사



의 편지를 보내고 함께 일한 사람들에게 정기적으로 안부를 전하라. 그 사람들이 일자리가 생겼을 때 자신을 기억할 수 있도록 말이다.

• 출처: New York Times, 2011년 3월 25일자, 'The Internship as Inside Track'

미국 : 문서가 아닌 구두 표현의 불만도 법적 효력을 발휘한다.

최근 문서가 아닌 구두 표현의 불만도 법적 효력을 가진다는 판결이 내려졌다. 4차례 근무시간을 지키지 못하여 해고를 당한 직원이 해고가 상사의 보복으로 인해 이루어졌으며, 그 보복은 구두로 표현한 불만에 대한 조치였다고 해고 취소소송을 냈다. 해고가 보복인지 아닌지를 판단할 수 있는 근거는 회사에 대한 불만을 표현했느냐 하는 점이다. 만약 문서에 의한 불만만이 인정되었다면 이 판결은 달라졌을 것이다. 구두에 의한 불만도 인정이 되었고, 해고는 그에 대한 보복 행위였다는 판결이 내려졌다.

이 판결에 대한 긍정적 의견은 회사는 어떤 형태이든 직원들의 불만에 귀를 기울여야 한다는 것이다. 직원들의 불만은 다양한 형태로 전달된다. 공식적인 통로를 통해서 혹은 사내 비공식적인 모임, 혹은 개인들간의 의견 교환으로도 나타난다. 법원의

입장은 직원들의 불만은 문서의 형태보다 구두의 형태로 많이 표출되기 때문에, 꼭 문서에 의한 불만을 고려할 필요는 없다는 것이다.

하지만 이 판결은 직원들로 하여금 더 많은 소송을 제기할 수 있는 여지를 마련했다는 반론도 있다. 직원들은 더 쉽게 소송을 제기할 수 있게 된 것이다. 물론 직원들의 보호를 위해서는 좋은 일이지만 소송의 남용이 증가하는 것에 대한 우려도 제기되고 있다.

이 판결로 인해 기업에서는 보복의 의한 해고가 일어나지 않도록 관리자들을 교육하는 한편, 구두 표현의 불만도 효력을 가지게 되므로 직원들의 불만에 더 귀를 기울여야 할 것 같다.

• 출처: Human Resource Management Online, 2011년 3월 29일, 'Employees Win Again'

미국 : 맥도날드의 야심찬 고용 계획

맥도날드가 야심찬 계획을 내놓았다. National Hiring Day인 4월 19일을 기념하여, 향후 5만 명을 고용하겠다고 발표했다. 이미 60만 명을 고용하고 있는 맥도날드는 이번 기회를 통해 저임금의 발전성

이 없는 이미지를 버리고, 이상적인 고용 기회임을 홍보할 예정이다. 이번 계획은 현장 근무 직원과 관리자 등 모든 포지션을 포함한다.

이번 고용에 있어 흥미로운 점은 고용을 단순히

인력의 채용이 아닌 기업 이미지 재고를 위해 활용하고 있다는 점이다. 이러한 노력은 매체 선정에서 잘 드러난다. 맥도날드는 TV 광고를 하지 않고, 인쇄매체를 주 의사소통의 채널로 선정했다. 그 이유는 기업의 이야기(단순한 정보 전달이 아닌)를 효과적으로 전달하기 위해서는 TV보다는 인쇄매체가 훨씬 효과적이기 때문이다.

현재 미국의 실업률은 안정을 되찾아가고 있지만 여전히 실업에 대한 불안이 상존하고 있다. 이 시점에서 맥도날드의 전략은 좋은 인력을 확보함으로써

경쟁력을 재고함은 물론 고객들에게는 맥도날드가 어려운 환경에서도 고용을 창출하기 위해 노력하고 있음을 보여줌으로써 기업 이미지를 향상시키는 데 큰 도움이 될 것으로 보고 있다. 이 과정에서 현재 직원들도 적극적으로 고용에 참여하고 있다. 맥도날드의 이번 사례는 고용이 가지는 또 다른 기능을 보여주고 있다.

- 출처: Workforce Management, 2011년 4월 4일, 'McDonald's Announces Plans to Hire 50,000 People'



유럽

독일 : 직장인 여성에 대한 임금차별 및 불평등

독일 내에서 예전보다 많은 수의 여성들이 취업활동을 하고 있음에도 불구하고, 이들 중 대다수가 아직도 독자적인 생계 능력을 확보하는 데 어려움을 겪고 있다. 연방 가족, 노인, 여성 및 청소년부(이하, 연방가족부)의 자문위원회에서는 취업과 관련하여 성별에 따른 불평등 처우 및 상당한 임금격차가 존재하고 있다고 밝혔다. 독일 정부의 위탁에 따라 일차적 평등처우에 관한 보고서 작성을 위한 연구에 참여한 전문가들은 남녀간 높은 임금격차의 주요 원인으로 다음의 사항들을 지적하고 있다.

제한적 직업선택 : 연구 결과에 따르면 직업생활 초기부터 남녀간에 높은 소득불평등이 존재하며, 이는 여성들의 경우 남성에 비해 선택가능한 직업군이 제한적이기 때문이라는 것이다. 전형적으로 여성들의 경우 사회부문이나 서비스업에서 일하고 있는 경우가 많으며, 이는 남성들 직업의 대다수를 구성하고 있는 기술직종에 비해 대체로 임금이 낮다는 것이다.

여성의 직업활동에 대한 저평가 : 임금시스템 형성에 관한 전문가의 분석에 따르면, 여성들의 직업활동은 남성들에 비해 상대적으로 저평가되고 있다는 것이다. 특히 여성들의 경우 남성에 비해 인내심과 의사소통 능력이 좋으며, 감정 이입능력이 있기 때문에 주로 사회복지 및 간병과 연관된 직업활동을 하는 경우가 많다. 하지만 여성들의 이러한 심리적 혹은

사회적 요구 기준들이 임금에 제대로 반영되지 않는다는 것이다.

최고경영진 자리에 낮은 여성 비율 : 기업의 최고경영진 자리에 여성 비율이 낮은 것으로 나타났다. 더구나 이러한 최고경영진 자리 내에서도 여성들의 경우 남성들에 비해 낮은 임금을 받고 있다. 독일경제연구소(DIW)에서는 2008년에 최고경영진에 속한 여성들과 남성들의 임금격차가 17%라고 밝힌 바 있다. 이와 유사한 다른 연구 결과에서도 기업규모 및 연령에 따른 산정 결과를 살펴보더라도 최고경영진의 여성들이 남성들보다 12% 정도 임금이 낮은 것으로 나타났다.

가족부양에 따른 취업활동 중단 : 연방가족부 자문위원회에 따르면, 가족부 양을 위한 취업활동 중단이 여성들에게 상당한 임금손실을 초래하고 있다고 지적하였다. 우선 자녀양육 및 가족부양을 위한 장기간의 취업활동 중단은 직장내에서 여성들의 승진 기회를 박탈할 뿐만 아니라, 적절한 직업상의 지위에 복귀할 기회를 줄이고 있다는 것이다. 왜냐하면, 직업활동 중단 기간이 길면 길수록, 직업관련 실습 및 지속적 교육을 받지 못하게 되어 직업활동에 불리하게 작용하기 때문이다. 또한 대부분의 직장복귀 여성들의 경우 자신들의 근로시간을 단축시킨다는 점이다. 이 또한 직업상 승진과 연계되어 여성들에게 불리하게 작용한다는 것이다.

시간제근로 및 미니고용 : 대부분의 직장인 여성들의 경우 가족부양과 직장생활을 동시에 안배하고자 하기 때문에 일시적이거나 사회보험의무가 있는 시간제근로를 선호하고 있으며, 이러한 현상은 시간제근로가 전일제근로에 비해 시간당 임금이 평균 4.17유로(한화 약 6,580원) 정도 더 낮음에도 불구하고 나타나고 있다. 이러한 시간제근로를 통해 차후에 전일제근로로 복귀할 수 있다면 문제의 소지가 적을 수 있다. 그러나 각종 연구 결과에 의하면, 여성층이 주를 이루고 있는 미니고용의 경우 86.3%가 저임금을 받고 있으며, 이러한 미니고용의 경우 사회보험의무가 있는 직업들과는 대부분 거리가 멀다는 점이다.

결론적으로 연방가족부 자문위원회에서는 남녀

간 높은 임금격차는 여성들의 취업참여도를 지속적으로 낮추게 될 것이라고 지적하고 있다. 왜냐하면 미래의 소득에 대한 전망이 열악할수록 여성들의 취업선호도가 낮아져 취업중단을 초래할 수 있기 때문이다. 따라서 자문위원회에서는 미니고용의 폐지 및 법정 최저임금제의 도입 이외에도 단체협약상의 일반적 효력선언을 통해 숙련된 직장인 여성들에 대한 적정 임금보상 체계가 마련되어야 한다고 강조하였다. 이와 더불어 사회, 교육 및 건강부문의 여성근로에 대한 기초적인 직업평가 기준들이 재정립되어야 할 필요가 있다고 하였다.

- 출처: Hans-Böckler-Stiftung, 2011년 3월 16일자, 'Gleichstellung: Frauen im Beruf schlechter bezahlt, Böcklerimpuls 5/2011.'

독일 : 연방하원의 파견근로자에 대한 최저임금제 의결

독일 연방하원은 지난 3월 24일에 약 90만 명의 파견근로자를 위한 최저임금제 시행에 관한 법을 의결했다. 이번에 의결된 법안에 따라 최근에 독일 노동조합연맹과 사용자연합회 간에 체결된 단체협약상의 최저임금을 전체 파견근로업 부문에 적용할 수 있게 되었다. 따라서 금년 5월 1일부터 서독 지역의 경우 시간당 7.79유로(한화 약 12,380원), 동독 지역의 경우 6.89유로(한화 약 10,950원)로 최저임금 기준이 설정된다. 이는 다가오는 5월부터 동유럽 회원국들에 대한 완전한 노동이동의 자유가 실현되기 이전에 독일 노동시장을 소위 임금덤핑으로부터 보호하기 위함이며, 하르츠IV 개혁안을 둘러싼 협상과

정에서 야당인 사민당(SPD) 측이 표결 찬성을 조건으로 내걸었던 요구사항이기도 하다.

이와 동시에 파견근로자 오용방지를 위한 법규정들도 포함되었다. 이는 소위 파견근로에서의 회전문 효과를 차단하기 위함으로, 앞으로 기업들은 자신들의 근로자들을 해고한 후 차후에 보다 더 열악한 근로조건을 갖는 파견근로자로 재고용하는 행위를 할 수 없게 된다. 이 같은 오용 사례는 특히 잡화점 체인인 슐레커(Schlecker) 사건을 통해 이슈화된 적이 있었다. 그러나 원칙적으로 근로자를 이전 기업에서 파견근로자로 채용하는 것은 여전히 가능한 채 남겨되었다. 즉 근로자파견이 급격한 수요 증가에 대처



하기 위한 유연한 노동시장 도구로서의 기능을 유지하기 위함이다.

우어술라 폰 데어 라인 연방노동부 장관은 이번에 의결된 법안에 대해 “과견근로자에 대한 공정성 확보와 유연성을 동시에 달성하게 되었을 뿐만 아니라, 과견근로업 부문에 대한 법정 임금하방 기준을 설정할 수 있게 되었다”고 논평하며, 이로 인해 과견근로자들에 대한 처우가 상당히 개선될 것이라고 하였다. 한편, 시민당의 후베르투스 하일 의원은 과견근로는 임금덤펍의 수단으로 더 자주 이용될 소지가 있기 때문에, 유연화 수단으로는 적절치 않다고 비판하였다. 따라서 이번에 의결된 법안은 최저임금제

도입이라는 진일보를 이루기는 했으나, 아직까지 과견근로 오용방지라는 측면에서는 부족한 부분이 많다고 지적하였다. 서비스노조인 Verdi 측에서는 “과견근로 오용방지 및 저임금부문의 확대 방지를 위한 최초의 작은 초석”이라고 논평하며, “동일노동에 대한 동일임금” 원칙을 실현하기 위해서는 추가적인 법개정이 필요하다고 하였다. 여기에는 과견근로자들을 과업기간 동안 대체인력으로 투입하는 것을 금지하는 규정도 포함되어야 한다고 주장하였다.

- 출처: 프랑크푸르터 알게마이네 짜이퉁, 2011년 3월 24일, ‘Bundestag beschließt Mindestlohn für Leiharbeiter’

스웨덴 : 남성과 여성의 노동시장참여율 불균형 증가 추세

스웨덴 남성과 여성의 노동시장 참여도에 계속 격차가 벌어지고 있다. 최근 스웨덴 경기가 회복하는 상황은 남성들에게 더욱 유리하게 작용하고 것이다. 2011년 2월 현재 남성과 여성의 고용률 차이는 5.3%인데 이는 지난 20년을 통틀어 가장 큰 격차이다. 고용 수치를 보면 남성 고용인구가 여성 고용인구보다 22만 9,000명이 많다. 문제는 금년과 내년의 노동시장 전망을 볼 때 남녀간 고용률 격차가 더욱 확대될 확률이 높다는 것이다. 이런 상황을 감안해 노동시장 위원회는 실업 여성이 구직시 전통적인 여성 직업만을 찾을 것이 아니라 건설업 및 제조업 등 소위 남성 직업에도 진출할 것을 권고하고 있다.

2008년과 2009년 불경기 동안 남성 실업률이 여성 실업률보다 높게 올라갔다. 남성들이 주로 일하는 제조업, 건설업의 불경기가 심각했기 때문이다. 현재 경기가 회복되면서 제조업, 건설업의 고용인구가 증가하고 있는 반면, 여성들이 주로 일하는 공공부문에서는 새로운 일자리 창출이 이루어지지 않고 있다. 스웨덴의 경우 노동시장의 성별 분리가 상당히 심각하다. 보건복지 분야에는 여성 고용률이 83%인 반면, 제조업의 경우 남성 고용률은 77%이다.

- 출처: 스웨덴 노동시장위원회, AMS, 2011년 3월 7일, ‘Männen drar ifrån kvinnorna på arbetsmarknaden’

스웨덴 : 재무부 장관 공공부문 최저임금 수준에 대해 이의 제기

스웨덴 중도보수 연정의 재무부 장관은 공공부문 임금협상 대표자들과의 미팅에서 현재 공공부문의 임금협상에 대해 비판을 가했다. 현재 공공부문의 단체협상에 따른 최저임금은 월 15,685크로나(한화 약 336만 원)이며 2011년 4월 1일부터는 16,070크로나(한화 약 344만 원)로 인상된다. 재무부 장관은 현재 너무 높은 공공부문 최저임금이 새로운 일자리 창출에 어려움을 초래한다는 의견이다. 재무부 장관은 최저임금이 낮아진다면 더 많은 인원을 채용할 수 있다는 입장인 것이다. 하지만 사회민주당의 경제대변인은 재무부 장관이 임금수준만을 거론하며 실제적인 청년실업 문제 해결을 회피한다고 비판하였다.

여당과 야당이 청년실업 문제 해결에는 이견을 보이지만 현재 국민연금제도에 대해서는 개혁을 필요로 한다는 데에 동의하고 있다. 현재 스웨덴의 국민연금제도에 의하면 스웨덴 국민은 55세부터 민간연금과 일부 직업연금을 인출할 수 있으며 61세

가 되면 조기연금을 청구할 수 있다. 그리고 65세가 되면 정식으로 기본연금을 인출할 수 있으며 67세가 되면 노동시장에서 의무적으로 퇴출하여야 한다. 1994년 새로운 연금제도 시행 이후 지금까지 스웨덴의 평균 연령이 2.13세 증가했다는 점을 감안해 노동시장 강제퇴출 연령을 67세에서 69세로 높여야 한다는 의견이 높다. 또한 앞으로 스웨덴 시민들이 노동시장에서 오래 활동할 것을 감안해 힘든 육체노동을 필요로 하는 직업의 노동환경 개선 방향을 검토해야 할 것이라는 의견이다. 현 정부는 4월 초에 연금제도 개혁을 위한 연금개혁위원회 설치를 결의하고 우선 이 위원회는 2012년 1월에 중간보고서를 제출하고 2013년에 4월에는 최종보고서를 제출할 것으로 계획하고 있다.

- 출처: 1. Svenska Dagbladet, 2011년 3월 30일, 'Borg ifrågasätter kommunlöner'
- 2. Dagens Nyheter, 2011년 3월 31일, 'Brett stöd för att se över pensionsålder'

영국 : 2011년 바뀌는 노동법 : 사용자가 알아야 할 6가지

매년 사용자들이 인지하고 다뤄야 할 고용관련 규정들이 많이 쏟아진다. 2011년 영국의 사용자들은 퇴직연령, 파견근로자, 출산휴가 등 핵심 6가지 규정의 변화를 숙지해야 한다.

법정 퇴직연령제 폐지

법정 퇴직연령제(Default Retirement Age : DRA) 폐지는 2011년에 사용자들이 직면한 가장 큰 법적 변화 중 하나이다. 법정 퇴직연령제가 완전 폐지되는 것은 2011년 10월 1일부터이지만 과도기적 규정



들이 4월 6일부터 발효가 된다. 6개월간의 과도기 동안 사용자들은 퇴직통지를 할 수 없게 된다. 하지만 ① 2011년 4월 6일 이전에 사용자에게 의해 퇴직통지가 이뤄진 경우 ② 퇴직일이 2011년 10월 1일 이전인 경우 그리고 ③ 법정 퇴직 절차에 필요한 요건을 갖춘 경우에 한해 4월 6일 이전에 통보된 퇴직통보는 유효하다. 사용자들은 10월 1일부터는 법정 퇴직연령제를 이유로 근로자들을 퇴직시킬 수 없다.

영국 조정중재기구(ACAS) 에드 스위니 의장은 “법정 퇴직연령제 폐지는 사용자들에게 노동력 수급, 성과관리, 정책과 실행에서 지속성과 공정성 담보 등과 같이 고령층 근로자들을 관리하는 데에 실질적인 이슈를 야기시킬 것”이라며 “ACAS가 이 같은 변화에 대처하기 위한 가이드를 마련하고 있다”고 말했다.

출산 및 육아휴직 규정 변화

4월부터 부모의 출산 및 육아휴직 규정에 2가지 중요한 변화가 이뤄진다. 2011년 4월 3일 이후 자녀를 출산할 것으로 예상되는 남성은 출산을 한 부인이 법정 출산휴가를 다 쓰기 전에 일자리로 복귀할 경우 최대 26주의 추가 육아휴직을 받을 수 있다. 4월 3일부터 법정 출산 및 육아휴직수당과 입양수당이 주당 124.88파운드(한화 약 223,300원)에서 128.73 파운드(한화 약 230,200원)로 인상된다.

유연노동(Flexible Working) 요청할 권리의 확대

유연한 방식의 노동을 요구할 수 있는 권리가 2011년 4월 6일부터 18세 미만의 자녀를 가진 부모들에게까지 확대된다. 현재는 17세 미만의 자녀가 있는 부모 또는 장애가 있는 18세 자녀를 가진 경우

에 한해 권리가 부여됐다. 정부는 유연노동시간제를 요청할 수 있는 권리를 모든 근로자에게 부여할 의사가 있다고 발표했고, 2011년 1월부터 그 안에 대한 협의가 시작될 예정이다. 이 협의는 3월까지 진행되며 12월 말까지 정부는 협의 내용에 대한 반응을 심의할 계획이다.

파견근로자에 대한 동등대우

2011년 10월 1일부터 파견근로자들은 해당 업무에 종사한 지 12주가 지난 이후부터 파견근로자규정2010(Agency Workers Regulations 2010)에 의해 임금과 휴가와 같은 기본적인 고용조건에 대해 동등한 대우를 받을 권리를 부여 받는다.

평등법 2010 (Equality Act 2010)

평등법 2010에 따라, 사용자들은 채용과 승진 과정에서 동등한 자격을 갖춘 2인 이상의 후보자가 있을 경우 현재 노동력 구조상 대표성이 떨어지는 쪽의 후보를 택할 수 있게 된다.

뇌물법 2010 (Bribery Act 2010): 회사의 위법행위 도입

2011년 4월부터 뇌물법이 시행된다. 영국에서 사업을 하는 모든 기업에 적용되는 이 법에 의해 정부 관리의 매수뿐 아니라 기업인들 사이의 뇌물수수도 불법으로 간주된다. 뇌물수수에 연루된 사람이 자신의 행위가 뇌물수수인지 몰랐다고 하더라도 뇌물법의 적용을 받게 된다.

- 출처: 퍼스널투데이, 2011년 1월 5일자, ‘2011 employment law changes: six things employers need to know’

영국 : 공공부문 연금 개혁안 발표

노동연금부 이안 던컨 스미스 장관은 3월 8일 연금 차등인상을 위한 수입자산조사와 주당 140파운드(한화 약 25만 원) 정액급여제를 종결시키겠다는 것을 뼈대로 하는 정부의 연금개혁안을 발표했다. 이 방안은 또한 퇴직 직전 최종임금에 근거해 지급액을 산출하는 방식을 폐지하고 고용 전 기간 평균 소득에 기초해 연금액을 산출하겠다는 내용(career average scheme) 역시 담고 있다.

던컨 스미스 장관은 자선단체 매니저들을 상대로 한 3월 8일 연설에서 이 같은 계획안을 발표했고, 전체 계획안은 이달 중순 발표될 정부 예산안을 통해 공개될 것으로 보인다.

노동당 정부 시절 연금부 장관이었던 허튼 경은 공공부문 연금의 미래를 위한 권고안을 만들 것을 요청 받았고 독립공공서비스연금위원회(Independent Public Service Pensions Commission)를 꾸려 연금개혁방안을 검토했다. 이번 보고서는 공무원, NHS, 교사, 지방정부 근로자, 경찰, 군인, 소방관 등을 커버하는 대규모 연금제도에 초점을 두었다.

허튼 경은 “고용돼 있던 기간의 평균 소득에 기반해 연금액을 산정하게 되면 최종임금이 최고 임금에 달하지 않은 다수를 고려할 때 연금제도를 더욱 평등하게 만들 것”이라고 말했다.

경영계는 이 보고서를 환영하고 있다. 영국산업연맹(CBI) 존 크리들랜드 부의장은 이 보고서를 공공부문 연금을 지불 가능하게 하고 지속 가능하게 하는 큰 진전이라고 말했다.

하지만 노동계는 반발하고 있다. 권고안은 정부가

이미 공공서비스 종사자들에게 1년에 28억 파운드(한화 약 52조 675억 원)의 추가 연금기여분을 요청한다는 의도가 시사된 시점에서 발표했다. 노동계는 이번 권고안이 이미 일자리 불안정성의 증가, 2년간 임금동결 등에 시달리고 있는 근로자들에게 더 많은 기여분을 내고 일을 더 오래 하며 더 낮은 연금을 받을 것을 강요하고 있다며 반발하고 있다. UNISON의 데이브 프렌티스 위원장은 “결국 이 방안은 공공부문 근로자들의 연금액을 낮추는 방향으로 기여할 것이고, 이는 정부 적자를 보충해야 할 것으로 기대되고 있는 무고한 공공부문 근로자들에 대한 추가적인 공격이 될 것”이라고 지적했다.

〈Q&A〉 공공부문 연금 개혁, 어떻게 영향을 미치나?

누가 영향을 받나?

☞ 600만 명에 달하는 공공부문 근로자들.

어떤 변화가 권고되었나?

☞ 연금액수가 퇴직 시 임금에 연동되었던 최종급여 연금제가 종료된다. 앞으로는 최종급여제가 근로 평균임금 연계제(career average schemes)로 바뀌게 된다. 이는 연금산정의 기준이 되는 임금이 퇴직 직전 최종임금이 아니라 해당 근로자가 공공부문 일자리에서 종사했던 기간의 평균 임금이 된다는 것이다. 연금수령 연령은 2018년까지 남녀 불문하고 65세까지 상향조정되고 2020년까지 66세로 오른다. 정부는 내년부터 연금기여분이 3%포인트 인상된다



고 발표했다. 연금지급액 산정기준은 소매물가지수에서 소비자물가지수로 바뀐다.

내 임금에는 어떤 의미인가?

☞ 저임금근로자들은 근로평균임금 연계제에 의해 더 나은 임금 혜택을 볼 수 있고 평균 소득자인 교사와 간호사 등은 거의 비슷할 것이다. 하지만 평균 임금보다 더 높은 임금을 받는 의사나 고위직 공무원들은 손해를 보게 될 것이다. 컨설턴트인 존 와이트는 “근무기간 중 승진을 하고 최종임금이 6만 파운드(한화 약 1억 859만 원)를 받으며 퇴직한 근로자들의 경우 새로운 근로평균임금 연계 제안에 따라 연금 계산에 포함될 임금이 4만9천파운드(한화 약 8,868만 원)로 떨어질 것”이라고 말했다.

이 변화가 내가 이미 축적한 연금에 영향을 미칠 것인가?

☞ 그렇지 않다. 이미 납입한 연금은 당신의 최종 임금과 연동돼 있다. 하지만 앞으로의 연금수령권은 새로운 근로평균연금제도에 따라 축적될 것이다. 이는 이것의 영향이 이미 퇴직할 시기에 가까운 근로자들에 제한될 것이라는 것을 의미한다.

공공부문 근로자 모두가 65세에 퇴직하게 되나?

☞ 그렇지 않다. 경찰관, 군인, 소방관 등 그동안 50세 혹은 55세에 연금을 받을 수 있었던 근로자들의 연금수령 연령은 60세까지 올라간다. 하지만 허튼은 국민들이 연금혜택을 보통의 연금수령 연령보다 좀 더 일찍 혹은 늦게 받을 권리를 부여받아야 한다고 권고했다. 그들의 연금은 그에 따라 조정될 것이다.

나는 이미 65세에 연금을 받게 될 것이라고 통보 받았다. 왜인가?

☞ 많은 제도가 이미 새로운 연금 수령자들을 상대로 연금지급액을 통제하기 위한 시도로서 보통의 연금수령 연령을 65세로 올렸다.

이러한 제도 변화는 언제부터 적용되나?

☞ 이번 국회가 끝나기 전까지 새로운 경력 평균 제도가 도입될 가능성이 높다

이는 내가 민간부문에서 일하는 근로자들만큼 형편이 좋지 않다는 걸 의미하나?

☞ 아니다. 대부분 민간부문 사용자들은 확정기여형 제도를 운영하고 있다. 이들 제도에 따른 보상은 보장되지 않는다. 어떻게 그들의 연금이 운영되는지, 그것이 적절한 수익을 발생시키는지에 관한 모든 위험은 근로자들에 의해 운영된다. 하지만 근로평균임금 연계제도에 따르면 수익은 보장되고 위험은 정부에 의해 운영된다.

나는 내가 퇴직 시 받게 될 것으로 예상되는 연금에 만족하지 않는다. 어떻게 해야 하나?

☞ 당신은 추가적인 연금기여분을 당신의 공공부문 연금제도에 납입할 수 있다. 아니면 보험회사들은 이미 공공부문 근로자들은 민간연금에 납입하는 것을 고려해야 한다고 제안하고 있다.

얼마나 저축해야 하나?

☞ 연금회사 AJ. Bell은 제도 변화에 따라 연간 1,000파운드(한화 약 181만 원)의 연금손실을 감안,

퇴직할 때까지 부족분을 감내하기 위해 2만7천 파운드(한화 약 4,887만 원)의 펀드를 적립해 두어야 한다고 계산했다. 66세에 퇴직하게 될 40세의 남성은 매년 1천 파운드의 손실을 감내하기 위해 일하는 기간 동안 매달 42파운드(한화 약 76,000원) 가량을 저축할 필요가 있다. 그래서 40세인 사람이 퇴직 시 매년 5천 파운드(한화 약 905만 원)의 손실을 예상

하는 경우 지금부터 매달 210파운드(한화 약 38만 원)의 추가 저축을 시작할 필요가 있다.

- 출처: 1. Personneltoday, 2011년 3월 10일자, 'Hutton report calls for sweeping changes to public sector pensions'
- 2. The Guardian, 2011년 3월 11일자, 'How will public sector pension changes affect me?'

영국 : 공공부문 노조, 정부의 연금정책 반대 1백만 파업 예고

영국 공공부문 노동조합들은 정부의 연금제도 변경을 반대하기 위해 6월초 파업을 준비하고 있다. 노동당 정부의 고용연금부 장관이었던 허튼 경(Lord Hutton)이 연립정부의 요청에 따라 수행한 공공부문 연금제도 검토 결과를 3월 10일 발표했는데, 주요 내용은 다음과 같다.

- 공공부문 근로자들의 연금보험료 인상, 연금액 인하 및 퇴직연령 연장
- 간호사, 교사, 대학 교직원, 지방정부 및 중앙 정부 등을 망라하는 모든 공공부문 종사자 약 6백만 명이 대상자
- 연금지급 개시연령은 현행 60세에서 단계적으로 인상되어 2020년에 국민연금 지급연령 66세와 맞춰질 예정이며, 군인연금은 좀 더 천천히 인상될 예정
- 연금지급액은 현행 퇴직시 급여(보수)를 기초로 산정되는 제도(Final Salary)에서 생애평균 급여를 기초로 산정되는 제도(Career Average Revalued Earnings: CARE)로 변경

허튼 경은 정부와 노동조합의 협상을 요청하면서 현행 제도가 장기적으로는 지속 불가능하다는 것을 강조했다. 그는 “이 제안은 공공부문 노동자와 납세자 간의 이익 균형을 목적으로 한다. 공공부문 근로자들이 좋은 연금을 계속 받을 수 있으면서 동시에 납세자들이 낸 세금을 효과적으로 사용해서 더 큰 이익을 얻는 데에 목적이 있다”고 밝혔다. 보고서에 따르면, 생애평균급여에 맞춰 연금액이 결정되는 방식으로 변경될 경우 전체 공무원의 2/3에 해당하는 저임금 근로자의 연금액이 올라가는 대신 최고 보수를 받는 일부 공무원들은 연금액이 줄어들게 된다.¹⁾ 허튼 경도 현행 제도가 민간부문 연금과 비교해 보면 “근본적으로 불공정하다”고 말한 바 있다. 한편, 공공부문 연금이 이른바 황금(gold-plated) 연금이라는 지적에 대해 허튼 경은 절대로 그렇지 않다면 연금액을 떨어뜨리기 위한 목적으로 제도를 바꾸는 것은 결코 바람직하지 않다고 주장했다. 현재 지방정부 공무원의 평균 연금액은 남자는 4천 파운드(한화 약 720만원), 여자는 2,800파운드(한화 약 504



만원) 수준이다.

영국노총(TUC)은 현재 파업 일시를 두고 토론 중인데, 일부 노조는 이번 허튼 보고서에 대한 정부 입장이 발표될 때까지는 파업을 유보하자고 주장하고 있다. 반면, 강경 그룹은 파업 찬반투표를 준비하고 있는데, 지난해 중간보고서에서 2012년부터 연금보험료(기여금)를 인상하고 연금액 인상 방식을 현행 도매물가지수(RPI)에서 이보다 변동률이 낮은 소비자물가지수(CPI) 방식으로 변경하기로 했기 때문에 단체행동의 법률적 정당성이 이미 확보되어 있다고 주장한다. 한편, 프란시스 모드 총리실 장관, 재무성 수석 장관 대니 알렉산더는 3월 초에 협상에서 정부의 종전 계획을 변경할 계획이 없다는 점을 분명히 한 바 있다.

가장 강경한 그룹에 속하는 PCS 공무원노조²⁾는

6월에 단체행동을 준비하고 있으며, 전국 교사노조 및 대학노조도 연대파업을 준비하고 있다. 이들은 파업의 정치적 효과를 높이기 위해서는 기말고사이 전인 여름 휴가 이전에 파업을 해야 한다고 주장하고 있다. 조만간 정부 대표와 노조 대표 간의 협의가 있을 예정이며, 단체행동을 위한 일정표를 확정할 계획이다. 모든 공공부문 근로자가 파업에 참여하지는 않을 예정이지만, 대신 각 부문별로 연쇄파업이 있을 것으로 보인다.

그간 정부는 2012년에 공공부문 연금급여가 300억 파운드(한화 약 54조)에 이를 것이라면서 연금개혁의 필요성을 강조해 왔다. 반면 노동조합은 현행 연금제도의 비용이 더 적을 수도 있다면서 정부의 제도 변경은 재정적자 부담을 공공부문 근로자에게 전가하는 것이라고 반발하고 있다.

1) 생애평균급여(Career Average Revalued Earnings)는 매년 근로자의 연간보수에 연금 급여율을 곱해 당해 연도 연금액을 정한 다음 이것을 다시 매년 재평가(revalue)하고, 퇴직시에는 각 연도에 재평가된 연금액을 합산하여 총연금액을 계산하는 방식이다. 연금제도검토위원회는 세부 변수 값(parameter)은 정하지 않았으며, 이는 위원회 권고를 토대로 정부에서 결정할 예정이다(Independent Pensions Commission 2011: 53). 생애평균급여로 연금액을 책정한다면 저임금 근로자도 급여가 낮아지지 않느냐라고 의문이 들 수 있는데, 이에 대해서 허튼 보고서는 다음과 같이 설명한다.

“저소득 근로자의 연금급여율은 종전 Final Salary 제도보다 CARE 시스템에서 더 늘어나며, 반면 고소득 근로자들은 줄어든다. CARE 제도는 고소득 근로자에서 저소득 근로자에게로 연금급여의 재분배효과가 발생하는데 그 이유는 고소득 근로자의 연금액이 퇴직시 최종 소득 기준에서 생애평균급여 기준으로 바뀌어 계산되면서 줄어드는 만큼 저소득 근로자의 연금액이 늘어날 수 있기 때문이다(Independent Pensions Commission 2011: 59).”

2) Public and Commercial Services Union. 주로 공공부문 근로자들로 조직되어 있고, 영국에서 5번째 규모의 노조.

- 출처: 1. Guardian, 2011년 3월 10일자, 'Million-strong strike planned over pensions'
- 2. Independent Pensions Commission (2011) Independent Pensions Commission: Final Report, 2011년 3월 10일자

영국 : 실업자 수 17년 만에 사상 최고치

영국 실업자가 지난해 11월부터 올 1월까지 3개월 동안 2만 7천명이 늘어나 253만 명에 달했다. 이는 1994년 이후 가장 최고치이다.

영국 통계청(ONS)은 3월 16일, 실업률이 1996년 이후 최고치인 8%를 기록했다고 밝혔다. 하지만 통계청은 구직수당을 신청한 실업자 수는 올 2월에 1만 200명 줄어 145만 명이라고 밝혔다. 16~24세 실업률 또한 사상 최고치를 기록했는데, 올 1월까지 3개월 동안 0.8%포인트 증가해 20.6%를 기록했다. 하지만 이 수치는 일자리를 찾고 있는 학생들을 포함한 것이다. 18~24세 실업률 역시 사상 최고치인 18.3%를 기록했다.

통계청 자료는 또한 올 1월의 평균소득이 1년 전과 비교할 때 2.3% 인상됐음을 보여줬는데, 이는 주로 금융업에서 이뤄진 보너스 지급 때문인 것으로 조사됐다. 임금인상 수준은 영국 중앙은행이 예견한 성장 수준보다 낮고, 은행으로 하여금 이자율을 올리도록 강제할 가능성은 낮다. 보너스를 포함한 평균임금은 주당 453파운드(한화 약 81만 원)로 집계됐다.

취업자 수는 3만 2천명 늘어난 2,916만 명으로 조

사됐는데, 이는 지난 가을 이래 가장 높은 수치이다. 사상 최고치인 50~64세 취업자 수는 2만 5천명 늘어난 730만 명이였다.

공공부문 고용은 정부의 예산삭감 정책의 여파가 효력을 발휘하기 전인 2010년 4/4분기에 4만 5천명이 줄어 620만 명을 기록했다. 지방정부 고용은 2만 4천명이 줄었고, 중앙정부는 9천명, 공무원은 8천명이 줄었다. 하지만 민간회사들의 고용은 7만 7천명 늘어나 총 2,300만 명을 기록했다.

또한 올 2월까지 3개월 동안 약 50만개의 구인 자리가 있는 것으로 조사됐는데, 이는 지난 분기 동안 약 2만 4천개 늘어난 것이다.

크리스 그레이링 고용장관은 "실업률이 증가하는 것은 반갑지 않고 실망스러운 일이다. 이는 다음 주에 발표될 예산안, 즉 성장과 기업들이 성장하고 발전하며 일자리를 창출할 수 있는 환경을 만드는 데 초점이 맞춰져 있는 예산안이 더더욱 필요함을 보여주고 있다"고 말했다. 또한 그는 "이들 수치는 민간 부문에서 성장을 촉진시킬 정책들을 밀어붙여야 할 필요성을 강조하고 있다"고 말했다.

하지만 노동당 예비내각의 리암 바이른 노동연금



부 장관은 민간부문은 현재 '진행 중'인 공공부문 일자리 감축을 상쇄할 만큼 충분히 일자리를 만들어 내지 못하고 있다고 지적했다. 영국노총(TUC) 브랜든 바버 위원장도 "불황이 사실상 끝난 지 1년이 지났음에도 영국의 고용상황이 사상 최악을 기록했다"는 것은 "가히 충격적"이라며 "지금쯤 정부가 실업자를 지원하는 각종 프로그램에 대한 지원을 줄일 때가 아니"라고 강조했다.

한편, 영국노총(TUC)은 통계청 발표 하루 전 자체 분석 결과를 통해, 고용상황이 지역별로 큰 차이를 보이고 있다고 지적했다. TUC에 따르면, 노동당이 집권한 지역의 경우 하나의 구인 자리에 9.8명의 실업자들이 경쟁하는 반면 자유민주당이 집권한 선거구의 경우 6.1명, 보수당이 집권한 경우 4.5명이다. 영국 평균은 6.3명이다. 또한 일자리 전망이 가장 어두운, 즉 한 개의 일자리를 놓고 경쟁하는 비율

이 가장 높은 50개 선거구를 살펴본 결과, 노동당이 집권한 선거구가 43곳, 자유민주당과 보수당은 각각 4곳, 2곳이었다. TUC는 또한 구직수당 신청자 수를 근거로 한 실업률은 2008년 경제위기가 시작된 이후 노동당 집권 선거구에서는 2.1%포인트 증가한 반면, 보수당과 자유민주당이 집권한 선거구에서는 각각 1.3%포인트에 그쳤다. 이 같은 분석 결과를 발표하면서 TUC는 "정부는 영국 전역에 일자리가 많이 있다고 주장하기 전에 그들이 집권하지 못한 선거구의 상황, 고용전망이 낮은 선거구의 상황을 함께 살필 필요가 있다"고 강조했다.

- 출처: 1. BBC, 2011년 3월 16일자, 'UK unemployment total hits 17-year high'
- 2. TUC, 2011년 3월 16일자 'Job vacancies twice as sparse in Labour held constituencies'

영국 : 항소법원, 경미한 흠결을 이유로 파업 찬반투표를 무효화할 수 없다고 판결

영국 항소법원은 철도기관사노조(ASLEF)와 운수산업노조(RMT)에 대한 하급심의 파업중지 가처분 명령을 취소하였다(RMT v Serco Ltd; ASLEF v London & Birmingham Railway Limited [2011] EWCA Civ 226).

이 판결은 파업 찬반투표의 실제 결과에 영향을 미치지 않은 사소한 흠결에 대해서 영국법원이 예전에 비해 유연한 태도로 변하고 있음을 보여준다. 그렇다 하더라도 사용자들이 파업중지 가처분 신청을 할 여지를 줄이려면 노조는 가능한 한 파업 찬반투

표 관련 법정 절차를 지키도록 노력해야 할 것이다. 설령 법원에서 기각당한다 하더라도 중지명령을 신청하게 되면 노조의 계획에 있어 많은 시간상의 차질을 빚기 때문이다. 찬반투표 대상 인원과 찬반투표 결과 관련 인원 수에 차이가 있다면 사전에 사용자에게 충분한 설명을 하는 것도 좋은 예방책이 될 수 있다.

이 판결의 하급심은 기관사노조(2010년 12월)와 운수산업노조(2011년 1월)에 대한 파업중지 가처분 명령을 각각 받아들인 바 있다. 법원은 노동조합 및

노사관계법(Trade Union and Labour Relations Act 1992)에 규정된 찬반투표 절차 위반을 이유로 중지 가처분 명령을 하였다. 기관사노조는 근로조건의 변경 시도를 막기 위한 일일파업을 하려고 찬반투표를 실시하였다. 전체 614명의 근로자 중에서 605명이 투표인 명부에 등록됐고, 이 중 472명이 투표에 참여하여 410명이 찬성표를 던진 것으로 나타났다. 파업 예정일 이틀 전에 런던 미드랜드 지방법원은 두 가지 이유에 근거하여 파업중지 가처분 신청을 받아들였다. 첫 번째 이유는 찬반투표인 판단 기준이 무엇이었는지에 대해 사용자에게 정확하거나 적절한 설명을 하지 못했다는 것이다. 두 번째 이유는 근무 인원에 대한 최신 자료를 사용하지 못했기 때문에 투표인 명부상의 인원과 실제 근무 인원이 일치하지 않았다는 것이었다. 32명이 근무하는 지점에서 33명이 투표인 명부에 등재되고, 20명이 근무하는 지점에서 21명이 등재된 것이 문제가 되었다. 미드랜드 지방법원은 위와 같은 오류가 우연적인 것이라는 노조 측의 항변을 인정하지 않았다. 오류의 우연성 여부를 판단하려면 “의도적이지 않고 불가피한 오류여야 하며, 합리적이고도 실질적인 조치를 취했다 라도 취할 수 없었을 정보와 관련됐는지”를 기준으

로 봐야 한다고 하였다.

이러한 기준에 대하여 항소법원은 찬반투표 조항의 취지 자체에 반하는 것이라고 평가하면서 가처분 명령을 취소하였다. 비록 당해 노조가 찬반투표 관련 더 정확하고 더 많은 정보를 주지 못했다 하더라도, 이러한 정보를 사용자에게 제공해야 할 노조의 의무를 그렇게 엄격하게 해석해선 안 된다고 하였다. 선거인 명부 관련 기록을 어떻게 관리했는지, 이러한 기록이 얼마나 신뢰성 있는지, 얼마나 자주 업데이트했는지에 대해서 사용자에게 정보를 제공할 의무가 있다고 볼 명문 규정이 없다는 것이다. 운수 산업노조 사건에 대해서도 항소법원은 하급심이 노조의 찬반투표와 관련하여 의무적으로 제공해야 할 의무를 과도하게 요구했다고 판시하였다. 한편 항소법원은 투표인 명부와 찬반투표 결과 사이에 상당한 차이가 있다면 노조는 사용자에게 적절한 설명을 하는 것을(법정 의무는 아니라 하더라도) 권장하였다. 최소한 사용자가 파업중지 가처분 신청을 하게 할 유인은 예방할 수 있기 때문이다.

- 출처: Xpert HR, ‘Minor accidental infringements do not invalidate union ballots’

영국 : 노동계, 수십 년 만에 사상 최대 집회: 재정지출 삭감 반대

영국노동총(TUC)은 보수당-자유민주당 연립정부가 추진 중인 재정지출 삭감에 반대하며 ‘삭감은 해결책이 아니다(Cuts are not the Cure)’라는 슬로건을 내걸고 수십 년 만에 사상 최대 규모의 행진과 집회

를 가졌다. 이날 행사에는 25만 명(가디언 추산)에서 50만 명(TUC 추산) 가량이 참가했다. 참가자들은 오전 10시경부터 런던 도심 곳곳에 모여 집회가 열리는 하이드 파크까지 행진했다. 행진 과정과 본 집회



후 해산 과정에서 아나키스트 그룹 등 일부 참가자들이 은행과 호텔, 상점 등에 페인트를 뿌리거나 유리창을 깨뜨려 그들 중 150여 명이 경찰에 연행되기도 했지만 이를 제외하면 이날 행사는 평화로운 분위기에서 진행된 것으로 평가되었다.

오후 2시부터 시작된 집회는 TUC 가맹노조 대표자들의 연설과 특정 지역과 계층을 대표하는 사람들의 발언, 연립정부의 재정지출 삭감을 비판하는 동영상 상영 및 삼바 공연 등으로 이어졌다.

영국 최대노조인 Unite의 렌 맥클러스키 위원장은 “우리는 공공서비스가 중단되고, 노인들이 보호받지 못하고, 도서관과 수영장, 공원이 망가지고, 청년층이 실업수당을 받는 삶으로 내몰리고 있는 현실을 목도하고 있다”며 “우리는 삶이 더 이상 황폐해지지 않게 하기 위해서, 그래서 부자들이 그들이 원하는 방식으로 살게 놔두지 않기 위해 저항해야 한다”고 말했다. 또한 그는 현 정부의 NHS 개혁에 대해서도 맹비난했다. 그는 의료서비스를 민영화하는 것은 대처 정부 시절 인두세 도입에 저항했던 것만큼 많은 반발을 낳게 될 것이라고 경고했다.

마이클 리히, 커뮤니티노조 위원장이자 TUC 의장은 “오늘 우리는 오스본(재무장관), 클레그(부총리), 그리고 카메론(총리)에게 말해 줄 하나의 메시지를 들고 여기에 왔다”며 “그것은 ‘대안은 있다’는 것”이라고 말했다. 그는 “카메론의 보수당은 80년대 대처의 보수당처럼 여전히 ‘실업은 대가를 치를 만하다’는 생각을 하고 있는데, 노동계급에게 참담하고 고통스러웠던 80년대로 돌아가지 않기 위해서라도 우리는 연대와 통합의 정신을 높여야 한다”고 강조했다.

브렌든 바버 영국노총(TUC) 위원장은 “오늘은

출발점일 뿐이고, 우리는 우리의 작업장과 공동체를 상대로 한 정부의 악랄한 삭감 정책에 맞서 싸워야 한다”며 “카메론 총리가 진정 빅 소사이어티(Big Society)를 만들고 싶다면 지금이 당신이 귀를 기울여야 할 때”라고 강조했다.

이날 집회에는 노동당 당수인 에드 밀리밴드도 참석했다. 일부 좌파 진영에서는 노동당이 집권하고 있는 선거구에서도 정리하고, 임금삭감 등과 같은 연립정부 정책이 시행되는 등 노동당이 제 역할을 하고 있지 못하다며 밀리밴드가 이날 집회에 참석해서는 안 되며, 앞으로 각급 노조들은 노동당에 대한 배타적 지지도 중단해야 한다고 주장하긴 했지만 밀리밴드는 마이크를 잡았다. 행진은 하지 않은 채 곧바로 하이드 파크에 온 밀리밴드는 “나는 여러분들과 함께 자리하고 있는 것이 자랑스럽다”며 “우리는 우리 사회의 가치를 지켜내기 위해 투쟁에 나선 것”이라고 말했다. 밀리밴드는 “(현 국가재정을 감안할 때) 아주 어려운 결정, 즉 일정한 재정지출 삭감은 필요하다”면서도 “이 정부는 너무 멀리, 너무 빨리 가고 있고 우리의 공동체를 파괴시키고 있다”고 말했다. 특히 그는 “우리는 영국이 아주 어려운 시기에 직면해 있다는 것을 알고 있지만, 또한 우리는 다른 방법이 있다는 것도 알고 있다”며 “재정적자를 줄이기 위해서라도 일자리가 필요하고, 실업은 치를 만한 가치가 있는 대가가 될 수 없으며, 다음 세대들은 독단적인 재정지출 감축의 대가로 희생된 희망을 가져서는 안 된다”고 강조했다.

이날 집회에 대해 가디언은 “성공적이고 인상 깊은 저항”이었다면서도 “이 집회의 성과를 확대해석해서는 안 된다”고 지적했다. 그 핵심 이유는 ‘대중

의 지지'를 얻기 위한 '대안'이 확고한가라는 물음에 있다.

일자리 감축, 세금 인상, 공공서비스 축소 등을 수반하는 연립정부의 재정지출 축소에 대한 여론은 조사기관마다 엇갈린다. 최근 가디언과 ICM 여론조사에 따르면, 재정지출 삭감이 도가 지나치다는 의견은 35%였다. 57%는 적절하다고 답했다. 하지만 3월 27일 YouGov와 선데이 타임즈 여론조사에서는 절반이 넘는 52%가 현 정부의 정책에 반대한다고 말했다. 때문에 현재 경제정책에 대한 여론이 일관된 방향으로 가고 있다고 보기는 어렵다. 그럼에도 국민들은 대체로 연립정부와 그들의 경제정책을 부정적으로 보고 있다. 하지만 재정적자 문제 해결에

관해 노동당보다는 연립정부에 보다 신뢰를 보내고 있다. 가디언의 지적은 이 대목에 있다. 가디언은 이날 에드 밀리밴드의 연설도 시의적절했지만 노동당을 지지하(려)는 대중들에게 그들 스스로가 확신할 만한 대안을 갖고 있다는 것을 설득해 냈는지, 의문이라고 꼬집었다. 이와 관련, UNITE 노조 렌 맥클러스키 위원장 역시 노동당을 겨냥해 “차기 선거를 그저 기다릴 것이 아니라 어떻게 정권을 잡을 것인지에 대해 고민해야 한다”고 강조했다.

- 출처: 1. 인디펜던트, 2011년 3월 26일자, 'Miliband addresses anti-cuts rally'
- 2. 가디언, 2011년 3월 28일자, 'After the TUC march: Now for the harder bit'

영국 : 영국 정부의 국가인권기구 개편 동향

지난 3월 22일 영국 정부는 국가인권기구인 평등 인권위원회(Equalities and Human Rights: EHRC, 이하 “위원회”)의 개편 방안을 발표했다. 지난 해부터 보수-자민 연립정부가 재정적자 감축의 일환으로 추진중인 독립공공기관³⁾ 통합과정에서 위원회가 생존에는 성공했지만 정부의 조직개편을 피하기는 어려울 것으로 보인다.

영국 정부는 독립적 국가인권기구의 필요성은 여

전히 인정하고 있다. 하지만, 위원회의 업무 성과에 대해서는 매우 비판적인데, 위원회의 업무 범위가 지나치게 넓은 점이 주요 원인으로 지적되고 있다. 이에 정부는 위원회 업무 범위를 재조정하는 방안을 추진하고 있는데, 새로운 가치의 창조, 주요 이해관계자에 대한 책임성 증대, 재정지출 대비 효과성 제고를 그 기준으로 제시하고 있다.

정부는 위원회의 핵심 업무가 평등법령의 집행

3) 정부가 설립했지만 정부조직과는 독립적으로 업무를 수행하고 독자적인 법적 권한을 보유하고 있는 기관을 말한다. 영국, 아일랜드 등에서는 흔히 'Quangos'라고 부르는데, 이는 'quasi-autonomous non-governmental organisations'의 줄임말이다



(regulatory functions)이므로, 인권구조사업 (Helpline), 보조금 지급사업 (grants programme) 등 비핵심 업무는 2012년 3월 31일부터 중단할 계획이라고 밝혔다. 정부의 개편안에 따라 업무가 조정되면 600여 명의 위원회 직원 중 200명이 줄어들 것으로 보인다.

정부의 개편안 발표에 대해 위원회는 신중한 반응을 보이면서도 위원회 기능의 중요성을 강조하고 있다. 트레버 필립스 위원장은 “이미 18개월 전부터 위원회 기능과 중점 업무에 대한 자체 검토 작업을 진행 중이며, 위원회의 미래 비전에 대해 주요 이해 관계자들에게 계속 설명할 생각”이라고 밝혔다. 아울러, 필립스 위원장은 “정부안에 대한 의견을 밝히는 것은 다소 이르다고 보지만, ‘좋은 관계 맺기 사업(good relations)’에 관한 규정이 폐지되면 요즘과 같이 커뮤니티가 어려운 시기에 위원회가 도울 수 있는 일을 못하게 될 것”이라고 우려를 밝혔다. 좋은 관계 맺기 사업은 국가인권기구의 외부 협력사업으로 볼 수 있는데, 현재 차별시정, 평등 및 인권 증진과 함께 위원회의 3대 주요 업무 중 하나로 자리잡고 있다. 서로 다른 출신 배경을 가진 사람들, 예를 들면 서로 다른 인종들 사이에 우호적이고 평등한 관계를 맺도록 돕는 사업을 말한다. 위원회는 인종주의에 반대하는 좋은 관계 맺기 사업의 성과가 크다고 강조하고 있는데, 그 사례로 영국 국민당(British National Party)의 인종차별적 당원 규약의 개정을 이끌어 낸 점, 축구경기에서의 인종주의 철폐를 돕는 시민단체 ‘Kick it Out’에 95,000 파운드(한화 약 1억 7,347만 원)를 지원한 점을 들고 있다.

또한 현재 위원회가 진행중인 공공기관의 장애인

차별 여부 심사도 시민들의 인권 의식 제고에 기여할 수 있다고 강조하고 있다.

평등인권위원회는 2006년 평등법 (Equality Law 2006)에 따라, 종전의 인종평등위원회(Commission for Racial Equality), 장애인권리위원회(Disability Rights Commission)와 기회평등위원회(Equal Opportunities Commission)를 통합하여 설립한 국가 기구다. 평등과 인권을 보장하는 독립기관으로 연령 차별, 장애인차별, 성차별 등 차별 및 인권침해 사건을 조사·시정하며, 좋은 관계 맺기 사업, 사업주, 공공기관, 개별 시민들에 대한 조언과 지도를 수행한다. 정부의 개편안은 오는 6월 22일까지 의견수렴 과정을 거치며, 이후 관련 법령이 개정될 예정이다.

•참고: 국가인권위원회 (2005) 영국의 국가인권기구들.

국가인권위원회 (2009) 국가인권기구 일반 현황.

HM Government (2011), *Building a fairer Britain: Reform of the Equality and Human Rights Commission*. London, Government Equalities Office.

Equality and Human Rights Commission (2010), *How fair is Britain? Equality, Human Rights and Good Relations in 2010: The First Triennial Review*. Manchester, Equality and Human Rights Commission.

국가인권위원회 홈페이지,

<http://www.humanrights.go.kr>

영국 평등부(Government Equalities Office) 홈페이지, <http://www.equalities.gov.uk>

영국 평등인권위원회 홈페이지,
<http://www.equalityhumanrights.com>

• 출처: Employment Forum on Age, 2011년 3월 28
일자, ‘The future of the EHRC’

이탈리아 : 30대 2명 중 1명은 여전히 부모에게 의존

프로디(prodi) 정권에서 경제부 장관을 했던, 토마조 파도아-스키오파(Tommaso Padoa-Schioppa)는 논쟁을 가져온 “밤보초니(bamboccioni)”⁴⁾에 대해서 제기했었고, 이탈리아은행 총재, 마리오 드라기(Mario Draghi)는 청년층(15세에서 29세 사이)의 200만 명 정도가 ‘니트족’(Not in Education, Employment, or Training: NEETs), 즉 공부하지도 일하지도 않는 상태라고 강조했다.

노동부 산하 직업능력개발원(Istituto per lo Sviluppo della formazione professionale: Isfol)은 이탈리아의 30대들 중 거의 절반 정도가 부모 집에서 살고, 청년층의 50% 미만 정도만 일자리를 찾기 위해서 이사할 수 있다고 보고했다. Isfol의 보고서에 따르면, 다른 유럽 국가들은 보통 25세에서 34세 사이 청년들 중 27% 정도가 부모와 살고, 유럽 평균은 32%인 반면, 이탈리아에서는 47.7%의 청년들이 아직도 부모와 같이 사는 것으로 나타났다. 여성들은 32.7%로 남성들보다 낮은 편이지만, 유럽 여성 평균은 19.6%이다.

남성들의 2.8%, 청년들의 0.5%만이 부모와 살고 있는 덴마크나 스웨덴, 노르웨이처럼 매우 차이가 심한 국가와 비교를 하지 않더라도 남성의 18.7%, 여성의 9.2%만 부모와 사는 독일, 남성의 13%, 여성의 8%만 부모와 사는 프랑스와도 많은 차이가 있다. 부모와 같이 사는 비율이 이탈리아와 비슷한 나라들로는 그리스, 포르투갈, 스페인이 있다.

부모와 함께 사는 젊은이들 간에도 스스로 기꺼이 부모와 함께 사는 사람(30세 이상에서는 찾기 힘들지만)과 일자리 부족으로 어쩔 수 없이 함께 사는 사람이라는 차이가 있기 때문에, 지금 성급히 결론 내릴 수 없는 것은 분명하다. 그래서 밤보초니(bamboccioni)는 청년층의 경제적 독립을 지원하지 않는 교육, 학교, 산업 제도의 희생양이기도 하다. 이 문제를 해결하는 것이 우선시되어야 할 것이다.

• 출처: Corriere della sera, 2011년 3월 21일 기사,
“Enrico Marro: <un 30enne su due Ancora a Casa>”

4) 역주: 켄거루족



이탈리아 : 비정규직 노동자들의 집회 “기다리기에 지친다. 인생은 지금이 중요하다”

“우리에게 중요한 것은 현재다. 인생은 기다려주지 않는다.” 그들은 이런 문장이 적힌 피켓을 들고 광장에 모였다. “우리는 밤보초니(bamboccioni)⁵⁾가 아니지만, 직업과 수입이 확실하지 않기 때문에 2등 시민으로 취급되어 대출, 주택 소유, 그리고 가정을 이루고 부모가 될 가능성으로부터 배제당했다.”

이탈리아의 400만 비정규직을 대표하여 로마, 팔레르모, 밀라노, 나폴리, 토리노, 피렌체 등 이탈리아 전국에서, 그리고 다른 유럽의 도시들에서도 집회 및 시위를 하기 위해 광장으로 모였다. 과도바를 제외한 나머지 도시들에서는 음악의 리듬에 맞춰 문 제없이, 회사에서 통계 및 VAT를 등록하는 사람, 무임 노동자, 채용되지 않은 공모전 입상자, 콜센터 직원, 일자리를 찾고 있는 졸업생들의 허가받지 않은 행진이 진행되었다. 그리고 Ispra처럼 최저임금 미만의 임금을 받아, 외국으로 떠날 생각을 가지고 있는 전임강사, 연구자들도 “연구에 전념하게 해 달라”고 적힌 가운을 입고 행진했다.

“우리의 인생을 사는 것을 더 이상 연기할 수 없다. 지금 시작해야 한다”, “우리 세대는 깊은 심연으로 끌려들어가고 있기 때문에 베를루스코니 총리에게 제 역할을 할 것을 촉구한다”라는 그들의 요구를 주장하기 위해 나폴리에는 5천 명이, 로마에는 3천

명이 모였다. 레푸블리카(Repubblica) 광장을 출발한 로마의 행렬에는 많은 청년들, 하지만 그 중 많은 이들은 정규직 취업을 꿈꾸다가 머리카락이 회색으로 된 사람도 있다: 1979년부터 기다려온 사람, 마치 복권을 사서 당첨을 기다리는 것처럼 3~6개월의 계약이 끊임 없이 반복되어 온 사람, 아들이 같은 처지에 놓인 사람도 있다. “나는 38살이다. 더 이상 기다릴 수 없다.” 시위대들 중에는 이런 집회에 처음 참가한 60대의 부부도 있다. “우리 아이들의 미래를 박탈하는 것에 반대한다. 대출자들이 정원사와 청소부로 일하려 하거나 해외로 떠나버린다.”

시위대의 앞에서 Cgil 위원장 수산나 카무소(Susanna Camusso)는 “만약 모든 세대가 이 나라가 더 이상 그들을 원하지 않고 그들에게 아무런 전망도 줄 수 없다고 생각한다면, 여기에서 더 이상 미래를 꿈꿀 수 없다. Cgil은 여러분을 지지하는 유일한 단체이다”라고 발언했다. 로시 빈디(Rosy Bindi)는 집회에 참석한 젊은이들을 보면서 “한 가지 확실한 것은 여기에 이 나라의 가장 중요한 사람들이 있다는 것”이라고 말했다.

- 출처: La Repubblica, 2011년 4월 10일자, ‘Caterina Pasolini; <L’esercito dei precari in piazza “Stanchi di aspettare, la vita è ora”>’

5) 역주: 쟁거루족

프랑스 : 노동총연맹(CGT) 코르시카와 마르세이유의 항구를 폐쇄하다

사회적 갈등의 포로가 된 마르세이유 항구의 폐쇄가 아직 끝나지 않았다. 목요일 아침 막 공권력이 파업중인 국립 코르시카-지중해 회사(SNCM)의 노동총연맹 선원지부에 의해 봉쇄된 항구의 입구의 봉쇄를 풀었다. 이 파업은 6주 전에 시작되었으며, 항구 봉쇄는 노동총연맹 소속의 항구 근로자를 체포하기 위해 항구 내로 공권력이 투입된 데에 대한 항의로서 화요일부터 개시되었다.

700명의 경찰이 행정법원의 긴급 퇴거명령에 의해 바다와 육지를 통해 봉쇄를 풀기 위해 개입하였다. 당시 15명의 조합원들이 봉쇄를 위해 몇 시간 동안 경비를 서는 것이 보였는데, 아침 8시에 코스타 크루즈 소속의 두 배가 항구에 정박할 수 있었지만 항만근로자들이 파업중이었기 때문에 컨테이너 박스들은 짐을 내릴 수도 실을 수도 없었다. 10시에는 파업근로자에 의해 억류되어 있던 CMN 회사 소속의 두 칼리스트 선박이 풀려났다.

SNCM의 사정은 여전히 난항을 겪고 있는 가운데, 노동총연맹 소속의 파업근로자들은 목요일 오후의 도지사의 초청을 받아들였다. 하지만 돌아오는 화요일 전에 그 어떤 것도 나아질 기미가 보이지 않았다. 화요일에는 SNCM의 사장인 제라르 쿠튀리에가 자회사의 노동총연맹 지부장인 프레데릭 알포조와 감독위원회의 근로자대표를 위원회 회담에 초청하기도 했다. 제라르 쿠튀리 사장은 알포조 지부장은 모든 주주들을 만날 수 있으며 그가 원하는 요청들을 제기할 수 있다고 목요일 언급하였다.

노동조합의 지도자는 1월 31일 갈등의 초기부터 25% 지분을 가진 베올리아 측 주주들의 모임과 회담을 요청하였는데 알포조 지부장은 주주들의 모임은 베올리아가 SNCM을 파괴하는 것과 6척에서 10척에 이르는 그의 선단을 회수하는 것에 동의를 하는지, 그리고 영국의 깃발 아래 마르세이유가 운영되는 것에 동의를 하는지 입장을 표명하여야 한다고 하였다. SNCM의 경영진들은 아직 아무것도 계획된 것이 없으며 실행되지도 않았다고 강조한다.

이 극심한 갈등은 마침내 코르시카 물류국장(OTC)인 폴 마리 바르톨리가 자신들은 한계점에 이르러 섬을 봉쇄해 버리겠다고 언급하기에 이르렀다. 이는 더 이상 파업이라고 할 수 없는 것이다. 그는 경영진이 공공서비스의 의무를 다할 때 노동총연맹은 작업을 재개하여야 한다고 주장하였다.

파업을 중단할 것을 주장하는 코르시카 의회의 분리주의자들은 지역단위의 공기업을 창설하여 자기 갈 길을 가자고 주장하는데 노동총연맹 선원지부가 벌인 지난 6주 동안의 압박은 더 이상 묵과할 수 없는 것이며 용납할 수 없는 것이라고 말했다.

폴 마리 바르톨리는 파업 불참자들을 규합하여야 한다고 SNCM 경영진에게 요구하였다. 이것은 바스티아의 지방법원에 의해 더욱 쉬워질 전망이다. 지방법원은 어제 바스티아에 억류중인 선박을 즉각 풀어줄 것과 선박의 자유로운 운항을 방해할 경우 선원 1인당 1시간마다 600유로(한화 약 95만 원)의 벌금을 물릴 것을 명령하였다. 지방법원은 일을 하려 하는



파업 불참자들을 방해하거나 사용자의 선박을 처분 혹은 억류하는 것은 파업권이 아니라고 확인하였다.

• 출처: Le Figaro, 2011년 3월 10일자, ‘La CGT bloque le port de Marseille et la Corse’

프랑스 : 프랑스와 독일의 노동조합이 공동으로 메르켈과 사르코지 간의 경쟁력 협정을 반대하다

프랑스의 노동조합과 독일노동총연맹(DGB)은 공동으로 3월 22일 화요일, 파리에서 독일의 앙겔라 메르켈 총리와 프랑스의 사르코지 대통령 간에 맺은 유로화 추진 협약을 비난했다. 이 협정은 3월 25일 금요일 브뤼셀에서 각국 정부와 정부 수반 간 회의에서 채택될 예정이다. 그 대가로 어려움에 처한 국가들을 지원하는 기금이 강화된다.

프랑스와 독일 노동조합은 밝히기를 “그들은 양국 정부가 실행하고자 하는 일체의 치명적이고 반사회적인 협정을 거부하며, 프랑스와 독일 간의 유대는 각국 수반과 재무부 장관들 간에만 이루어지는 것이 아니라 유럽을 보다 사회적으로 만들기를 원하는 공동의 작업장에서 같이 일하는 프랑스와 독일의 노동조합도 함께여야 한다”고 말하였다. 그리고 3월 22일 공동 기자회견장에서 독일 DGB 조직위원회의 일원인 아넬리 분텐바흐(Annelie Buntentbach)와 프랑스 노동총연맹(CGT)의 총서기인 베르나르 티볼트(Bernard Thibault)는 밝히기를 “이것은 눈에 띄는 사회적 공격으로 불려야 한다”고 언급하였다.

분텐바흐는 “‘경쟁력 협정’을 제안한 메르켈 총리와 사르코지 대통령은 유럽 노동자의 권리를 정면으로 공격한 것으로 이는 우리 모두에 대한 도전이며, 프랑스와 독일 간의 우호를 선언하는 것이 아닌 우리 사회의 양극화를 심화시키는 신자유주의 전쟁을

공표한 것”이라고 덧붙였다. 또한 티볼트 총서기는 “유럽은 사회적 권리 때문에 병든 것이 아니며, 반대로 사회보장을 낮추고 노동자들을 경쟁으로 내몬다면 유럽은 점점 반대로 역행할 것이다”고 확인하였다.

프랑스의 노동조합인 프랑스민주노동연맹(CFDT), 노동총연맹(CGT), 노동자의 힘(FO), 프랑스자율노조연합(UNSA), 그리고 프랑스기독근로자연맹(CFTC)은 단일노조연합(FSU)과 Solidaires(연대노조연합)에 참여하여 독일 DGB와 함께 “정의롭고 평등한 유럽을 위해 정책의 방향을 바꾸어나갈 것이며 스태그네이션과 임금삭감, 그리고 노동시장의 규제완화와 유연화에 기반을 둔 경쟁력에만 초점을 둔 경제정책에 대항할 것”이라고 발표하였다. 그리고 “유럽은 균형재정에만 관심을 둘 것이 아니라 경제적이며 사회적인 발전을 동시에 추구하여야 한다”고 첨언하였다.

“협정의 문제점은 이제 막 시작하였다는 점이다. 그것은 긴 과정이 될 것이다”라고 CFDT의 총서기인 마르셀 그리나르(Marcel Grignard)는 베를린과 브뤼셀에서 24일 수요일에 열린 집회를 상기하며 말하였다. 이 집회는 26일에는 런던, 4월 9일에는 부다페스트에서 유럽노동조합연맹(CES)의 요청으로 잇달아 열리며 CES의 다음 회의는 5월 아테네에서 열린다. 이것은 2003년부터 CES의 총서기이며 영국

노총(TUC)의 전 위원장인 존 몽크스(John Monks)의 주재로 개최된다.

• 출처: Le Monde, 2011년 3월 22일자, ‘Les syndicats français et allemands dénoncent ensemble “le pacte de compétitivité Merkel-Sarkozy”’



아시아

일본 : 파트타임근로자 고용개선

일본 노동정책연구·연수기구는 작년(2010년) 6~7월에 걸쳐 실시한 「단시간근로자실태조사」 결과 내용을 발표하였다. 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

일본에서는 파트타임 노동법이 개정되어 2008년 4월부터 실시되었는데, 이번 조사에서는 동 개정법의 2년 경과를 맞이하는 시점에서 동법의 효과 및 결과를 파악하고자 실시되었다.

먼저, 개정법을 계기로 기업이 파트타임근로자의 고용개선을 하였다고 응답한 비율은 62.6%였는데, 구체적으로 고용개선 내용(복수회답)을 보면, '근로조건 통지 등으로 승급, 퇴직수당, 상여금의 유무를 명시하였다'가 가장 많은 45.6%에 이르렀고, 이어 '정규직과 파트타임근로자 간의 직무내용 구분을 명확히 하였다' 14.1%, '파트타임근로자에게도 복리후생시설을 이용하도록 하였다' 11.7%, '파트타임근로자의 정규직 전환추진 조치를 마련하였다' 11.4%, '파트타임근로자의 임금 등 처우를 정규직과의 균등·균형이나 의욕·능력 등을 고려하여 개선하였다' 10.9%, 그리고 '파트타임근로자에게도 교육훈련을 실시하게 되었다' 10.7%였다.

구체적으로 파트타임근로자의 채용시 근로조건을 어떻게 명시하는지를 보면, '주로 근로조건 통지서, 근로계약서 등 서면을 교부하고 있다'가 87.1%

로 대부분을 차지하였다. 또한, 파트타임근로자의 임금결정시 고려하고 있는 요소(복수회답)를 보면, '능력, 경험' 59.6%, '직무 내용' 55.7%, '지역의 임금시세' 43.5%, '직무성과' 32.1%, 그리고 '최저임금' 30.8% 등이었다. 파트타임근로자에서 정규직 전환 방법을 보면, '정규직 모집할 때 파트타임근로자에게도 모집 내용을 주지하고 있다' 51.0%, '시험제도 등 정규직 전환제도를 도입하고 있다' 45.6%, '정규직 포스트를 사내공모하는 경우 파트타임근로자에게도 응모 기회를 주고 있다' 38.5% 등 이었다. 과거 3년간 정규직 전환 실적이 있다고 응답한 기업 비율은 39.9%였다.

파트타임근로자가 가장 많은 직종에서 정규직과 직무(업무 내용 및 책임 정도)가 거의 같은 파트타임근로자가 있다고 응답한 기업 비율은 24.4%였다. 이러한 기업에서 인사이동 등도 정규직과 같이 실시하는 파트타임근로자가 있다고 응답한 비율은 18.0%(근로하는 전체 기간(13.3%)과 일정 기간(4.7%) 합계)였다. 근로기간 전체에 걸쳐 인사이동도 정규직과 똑같이 실시하는 기업 중 무기계약 파트타임근로자가 있는 비율은 39.6%였다. 즉 파트타임근로자가 정규직과 같은 직무이고 인사이동도 같고, 더 나아가 무기계약자인 비율은 전체 파트타임근로자 중 1.1%에 불과하였다.

앞으로 기업이 파트타임근로자의 고용개선을 어느 정도 추진할지 주목된다.

- 참고: 일본 노동정책연구 · 연수기구 홈페이지,

2010년 12월 27일자, “短時間労働者実態調査’結果”

일본 : ‘지진피해자 등 취로지원 고용창출추진회의’ 설치

일본 정부는 3월 11일 발생한 일본 사상 최대 지진인 ‘동북지방 태평양 지역지진’으로 큰 피해를 입은 지역 주민의 취로지원과 고용창출을 촉진하기 위하여 ‘지진피해자 등 취로지원 고용창출추진회의’를 설치하고 28일 첫 회의를 열었다. 동 추진회의는 취로지원과 고용창출을 촉진하기 위한 종합적인 대책을 책정하고, 이를 강력히 추진하는 것을 목적으로 삼고 있다.

후생노동성의 집계에 의하면, 아직 피해의 전체적인 윤곽이 드러나지 않았지만, 적어도 피해가 큰 지역인 이와테현, 미야기현, 그리고 후쿠시마현의 3개 현에 소재하고 있는 사업소 수는 28만개이고, 취업자수는 280만 7,000명인 것으로 나타났다. 그 중 피해가 컸던 해안지역의 시읍면에 한정하면 전체의 30%에 해당되는 8만 8,000개 사업소, 취업자 84만 1,000명의 취업기회가 상실될 가능성이 있다고 밝혔다.

후생노동성은 현재 다음과 같은 주요긴급대책을 실시하고 있다. 첫째, 고용보험(사업소 휴업/폐지에 따라 어쩔 수 없이 휴업하게 하는 사업체로부터 임금이 지불되지 않는 경우 실업급여를 받도록 하는 특례 등), 둘째, 직업소개(고용지원센터의 출장상담 실시나 기숙사/사택이 제공되는 구인 개척 등), 셋

째, 고용조정조성금(재해구조법 적용지역에 있는 사업소를 대상으로 지급요건의 완화 등), 넷째, 신규졸업자(내정취소방지를 위해 신입사원을 휴업시키는 경우에도 고용조정조성금의 적용 등), 다섯째, 고용촉진주택의 제공요청, 여섯째, 노동상담 등에 대한 대응(긴급창구 설치 등), 일곱째, 산재보험 급부(산재진료나 휴업보상 청구로 사업주 등 증명을 할 수 없어도 수급 가능한 조치 등), 그리고 여덟째, 노동보험료의 납부기간 연장 또는 감면 등 긴급고용노동대책을 전개하고 있다.

지진과 쓰나미 피해의 전체적인 윤곽을 알 수 없을 만큼 심각한 피해를 입었을 뿐만 아니라, 후쿠시마 원자력발전소의 사고로 인한 방사능의 피해가 어느 정도 확산될지 추측조차 할 수 없다. 이러한 가운데 설치된 동 추진회의가 피해지역의 취로지원과 고용창출에 어느 정도 기여할 수 있을지 주목되고 있다.

- 참고: 노동정책연구 · 연수기구 메일 매거진 노동정보 No.710, 2011년 3월 30일자, 「被災者等就労支援 · 雇用創出推進会議」を設置
후생노동성 홈페이지



일본 : 개인사업주에게 단체교섭권 인정

4월 12일 일본의 최고재판소(우리나라의 대법원에 해당)는 기업과 업무위탁 계약을 맺는 개인사업주에게도 노동조합법상의 노동자로 인정하는 판결을 내렸다.

이번 판결은 계약 형식보다는 당사자의 인식과 실제 운용을 중시하여 내려진 것으로서, 기업과 업무위탁 계약을 맺은 개인사업주도 첫째, 기업이나 조직의 불가결한 노동력으로서 편입되어 있거나, 둘째, 계약 내용이 일방적으로 결정되고 있는지, 그리고 셋째, 보수가 노무의 대가인지 등을 중심으로 그런 성격이 강할수록 노동조합법상 노동자로 인정할 수 있는 가능성이 높다는 일정한 판단기준을 제공하고 있다.

최고재판소의 판정을 받은 사건은 2건이었다. 그 중 한 사건의 피고는 주택설비회사의 자회사로서, 제품의 수리 등을 일정한 자격을 가진 고객엔지니어(customer engineer)에게 위탁하였다. 고객엔지니어 근로자는 노동조합을 결성하여 2004년 9월 근로조건 변경시 사전에 협의할 것을 회사 측에게 제안하였지만 거부당하였다. 동 노조는 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 결과, 중앙노동위원회가 회사의 부당노동행위를 인정하여 단체교섭에 응하도록

명하였다. 회사 측은 이러한 명령에 불복하여 결국 재판소의 판결을 기다리게 되었다. 1심에서는 고객엔지니어 근로자를 노동자로 인정하였으나, 2심에서는 부정하여 결국 최고재판소의 판결에 이르렀다.

다른 한 건은 신국립극장의 오페라공연에 출연하는 합창단원으로서 매년 계약을 갱신하고 있었는데, 그들도 노동조합법상 노동자임을 인정한 판결이었다. 단, 계약 갱신을 하지 않는 것이 부당노동행위에 해당하는지 그렇지 않은지에 대한 심리를 고등법원에 회부하였다.

아사히신문에 의하면 건설업계, 강사, 프로그래머 등 업무위탁, 개인청부로 계약을 맺는 개인사업주가 증가하고 있다고 한다. 그 수는 2000년 약 63만 명에서 2008년 약 110만 명으로 증가하였다고 한다.

이번 최고재판소의 판결로 앞으로 개인사업주가 어느 정도 노동조합을 결성해 나갈 것인지, 또는 개인사업주 증가에 어떠한 영향이 나타날지 주목되고 있다.

- 참고: 아사히신문, 2011년 4월 13일자 1면과 38면.
최고재판소 홈페이지, 2011년 4월 13일자 판례 참고

중국 : '11차 5개년 계획(2006-2010년) 기간 취업자 수 2,170만 명 증가

지난 3월 2일 국가통계국이 발표한 '11차 5개년 계획' 경제사회 발전성과 보고서에 의하면, 11차 5

개년 계획(2006~2010년) 기간 동안 중국의 취업자 수는 연평균 542만 5천 명 늘어나 총 2,170만 명 증

가한 것으로 나타났다. 2009년 말 현재, 중국 취업자 수는 7억 7,995만 명으로 '10차 5개년'의 말기인 2005년보다 2,170만 명 증가한 것으로 나타났다. 이 중 도시지역 취업자 수는 2억 7,311만 명에서 연평균 947만 3천 명 늘어나 3억 1,120만 명으로 증가했고, 농촌지역 취업자 수는 4억 8,494만 명에서 연평균 404만 8천 명 줄어들어 4억 6,875만 명으로 감소했다. 취업자 수가 안정적으로 증가한 동시에 취업의 질이 양호한 도시지역 기업의 취업자 수도 해마다 증가세를 보였다. '11차 5개년' 기간 동안 중국 도시지역 기업(사영기업 제외)의 취업자 수는 2005년의 1억 1,404만 명에서 연평균 292만 명 늘어나 2009년의 1억 2,573만 명으로 증가해 '9차, 10차 5개년' 시기의 2년 연속 감소세에서 증가세로 돌아섰다.

도시화와 산업화가 진행되면서 도시지역의 고용 흡수력이 지속적으로 증가했고, 농촌지역의 잉여노동력이 도시지역으로 대거 이동했다. '11차 5개년' 기간 동안 중국 도시지역 취업자 수의 증가세는 전국보다 높았고, 도시지역 취업자 수가 전국 취업자 수에서 차지하는 비중이 2005년의 36%에서 2009년 39.9%로 증가했다.

농촌 잉여노동력이 비농으로 이전되면서 중국의 2차, 3차 산업의 취업 비중이 지속적으로 높아졌다. '11차 5개년' 기간 동안 중국 1차 산업의 취업자 수는 2005년의 3억 3,970만 명에서 연평균 1,066만 명 줄어들어 2009년의 2억 9,708만 명으로 감소했고, 2차 산업의 취업자 수는 2005년의 1억 8,084만 명에서 연평균 900만 명 늘어나 2009년의 2억 1,684만 명으로 증가했으며, 3차 산업의 취업자 수는 2005

년의 2억 3,771만 명에서 연평균 708만 명 늘어나 2009년의 2억 6,603만 명으로 증가했다. 산업별 취업자 수의 비중은 1차 산업 44.8%, 2차 산업 23.8%, 3차 산업 31.4%에서 2009년 각각 38.1%, 27.8%, 34.1%로 증감했다. 1차 산업은 연평균 1.7% 줄어들어 '10차 5개년' 시기보다 약 0.7% 더 감소했고, 2차 산업은 연평균 1% 늘어나 '10차 5개년' 시기보다 약 0.8% 더 증가했으며, 3차 산업은 연평균 0.7% 늘어나 '10차 5개년' 시기의 0.8% 증가보다 약간 낮았다.

'10차 5개년' 기간 동안 비공유제 경제는 취업방면에서 큰 작용을 했다. 2009년 말 현재 유한책임회사, 주식유한회사 및 외상기업과 홍콩, 마카오, 대만투자기업 등 기타 경제 유형의 기업 취업자 수는 5,088만 명으로 연평균 394만 명 늘어나 2005년보다 1,394만 명 증가했다. 또한, 2009년 도시지역 사영기업 및 개체호(자영업) 취업자 수는 9,789만 명으로 연평균 888만 명 늘어나 2005년보다 3,553만 명 증가했다. '11차 5개년' 기간의 전 4년 동안 도시지역 비공유제 경제는 연평균 1,200만 명, 총 4,947만 명의 취업자를 흡수했다.

비공유제 경제의 발전은 중국 경제의 급속한 발전에 큰 공헌을 했을 뿐만 아니라 도시지역 취업난을 완화하고 농촌 잉여노동력을 흡수하는 데 있어 중요한 역할을 했다. 한편, 통계에 따르면, '제 11차 5개년' 기간 동안 중국의 도시지역 등기실업률은 4.0~4.3%의 낮은 수준을 유지했다.

• 출처: 中國日報, 2011년 3월 2일, “十一五”期间我国增加就业人员2170万人



중국 : 양회 특별 발표 : 인력자원사회보장부 장·차관 기자회견

2011년 8월 오전 베이징 미디어센터에서 열린 제 11회 전국인민대표 4차 회의에서 “취업과 사회보장 체계 수립”이라는 제목하에 기자회견이 있었다. 이날 인력자원사회보장부 인웨이민(尹蔚民) 장관과 후샤오이(胡晓义) 차관은 기자회견을 통해 양회 기간 가장 부각되고 있는 문제들에 대해 답했다.

취업 형세: 공급이 수요보다 많고, 구조적 모순이 선명히 드러나고 있으며, 형세가 점차 복잡해지고 있다.

올해 취업 형세에 대해 응답할 때, 인웨이민(尹蔚民) 장관은 “현재 공급이 수요보다 많으며 구조적 모순이 선명히 드러나고 있다”고 언급하면서, “기본적으로 취업 형세가 갈수록 복잡해질 것으로 판단된다”고 밝혔다.

인웨이민 장관은 올해 도시 취업상황을 언급하면서 취업이 요구되는 도시 근로자가 대략 2,400만 명인데, 그 중 약 1,400만 명의 대학 및 전문대학 졸업자와 초등학교, 중학교, 고등학교 졸업자가 더해지면 취업 압박이 더욱 심해질 것이라고 밝혔다. 이 밖에도, 이주할 것으로 예상되는 농촌 잉여노동력도 대략 800만 명에 이른다.

이를 위하여, 인웨이민 장관은 “취업정책과 산업정책을 통해 한층 취업을 촉진하고 취업 공공서비스를 확대하며 기업 지도 등 조치를 강화함으로써 전체 취업 형세를 기본적으로 안정시키겠다”고 밝혔다.

“인력난”: 상황이 예상보다 좋다.

기자의 “인력난” 문제에 응답하면서, 인웨이민 장관은 “현재 취업 영역에서 구조적 모순이 반영되고 있으며, 주로 동부 연안지역 노동밀집형 제조업과 서비스업에 집중되어 있으며, 점차 중서부 지역으로 퍼지고 있는 상황”이라고 밝혔다. 이러한 문제가 발생한 원인은 다음과 같다. 첫째, 중국 경제가 호전되고 있으며, 기업의 노동력 수요가 증가하였다. 둘째, “중부지역의 굴기(中部掘起)” 정책과 서부지역의 개발전략의 실시와 더불어 중서부지역의 인력수요가 증가하고 있으며, 상당수의 농민공이 근거리 취업에 흡수되었다. 셋째, 최근 잉여노동력의 이주와 함께, 농촌 노동력의 수가 확실히 감소하는 추세다. 넷째, 신세대 농민공의 취업 예상은 지속적으로 향상되고 있다.

인웨이민 장관은 “현 상황으로 볼 때 인력난 문제는 이미 어느 정도 완화되었다”고 볼 수 있으며, 중국 최신 통계자료에서도 “현재 상황과 과거 동일 시기와 비교해 볼 때 예상보다 호전된 것을 확인할 수 있다”고 말했다. 더불어 인웨이민 장관은 “앞으로 정보를 공유하고 취업훈련을 강화하며 기업들로 하여금 인력고용환경을 개선하는 조치를 통해 인력난 문제를 해결할 것”이라고 덧붙였다.

• 출처: 荆楚网, 2011년 3월 8일, ‘两会授权发布: 人力资源和社会保障部回应热点问题’