



세계 노사정 소식

미국

미국 : 전국노동관계위원회(NLRB), 로이터 통신 고소할 것이라고 발표

전국노동관계위원회(National Labor Relations Board: NLRB)는 트위터에서 공개적으로 경영진을 비판한 리포터를 징계했다는 이유로 로이터 통신을 고소할 것이라고 발표했다. NLRB는 로이터 통신이 “이곳을 일하기 가장 좋은 곳으로 만드는 한 가지 방법은 노조원들을 정직하게 다루는 것”이라고 트위터에 쓴 리포터를 징계했을 때 법으로 보장된 노동자가 근무환경에 대해 논할 수 있는 권리를 침해했다고 주장했다. 이 트위터를 포스팅한 데보라 자바렌코는 로이터를 일하기 가장 좋은 곳으로 만들기 위한 방법을 회사 트위터 주소로 보내라는 제안에 따라 이 포스팅을 올렸다.

자바렌코는 다음날 전화를 받았다. 그녀는 로이터가 직원들은 로이터의 명성에 흠을 가할 수 있는 말을 해서는 안 된다는 정책을 가지고 있다는 얘기를 들었다. 그녀는 인터뷰에서 자신이 이 전화를 자신에 대한 위협으로 받아들였다고 말했다. NLRB는 고

소장을 접수할 것이라고 로이터 통신에 통보했다.

툼슨 로이터 대변인은 그들은 자바렌코를 징계했다고 생각하지 않기 때문에 NLRB의 통보에 놀랐다고 발표했다.

노동법 전문가들은 근무환경을 개선시키기 위한 대화의 일환으로 노동자들이 회사나 상사를 비판하고 비난할 권리가 있지만 상사를 인신공격하거나 사실이 아닌 말로 기업의 이미지를 훼손시킬 권리는 없다고 설명한다.

한 노조 관계자는 이 사건에 대해 경영진이 노동자들의 표현의 자유를 일방적으로 제한하는 정책을 시행했으며, 이는 특히 언론사로서는 부적절한 행위라고 말했다.

- 출처: New York Times, 2011년 4월 6일자, ‘Labor Panel to Press Reuters Over Reaction to Twitter Post’

미국 : 미국 연방항공국, 항공 교통 관제사들의 근무시간을 조정하다

미국 연방항공국(FAA)은 항공 교통 관제사(Air Traffic Controller)의 근무시간 조정 관행을 바꾸겠다고 발표했다. 이러한 결정은 항공 교통 관제사가 근무시간 중 존 사실이 발견된 이후 발표된 것이다. 최근 몇 달간 최소 6 명의 항공 교통 관제사들이 근무시간에 졸다가 발각되었다. 자세한 계획은 발표되지 않았지만 새 규정은 항공 교통 관제사들의 극심한 피로를 초래할 수 있는 근무시간 조정 관행을 시정할 예정이다. 미국 연방항공국은 또한 야간근무조에 한 명의 항공 교통 관제사만 배치하던 관행을 끝낼 것이다. 지난 수요일 네바다 레노-타호 국제공항에서 혼자 일하던 항공 교통 관제사가 조는 바람에 의료 비행기가 착륙을 시도하는 와중 16분이나

교신이 끊기는 일이 발생했다. 아픈 승객을 싣고 있던 이 비행기는 다행히 다른 관제탑의 도움으로 착륙할 수 있었다.

1만 5천 명의 항공 교통 관제사를 대표하는 노동조합은 미국 연방항공국의 최근 발표를 환영했다. 노동조합 위원장은 항공 교통 관제사들의 피로와 근무시간 조정 문제는 반드시 해결되어야 한다는 점에 노조와 연방항공국이 동의했다고 발표했다.

현재 근무시간 조정 관행은 항공 교통 관제사들이 일주일 내내 짧은 휴식만 가진 후 여러 근무시간대를 일한 후 3일간 쉴 수 있도록 하고 있다.

• 출처: New York Times, 2011년 4월 16일, 'F.A.A. to Change Air Traffic Controllers' Schedules'

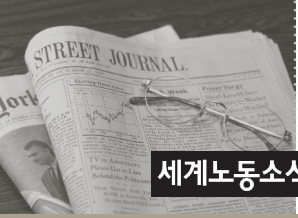
미국 : 해외 파견근로자 채용의 변화

미국 다국적 기업의 해외 파견근로자 채용에 변화가 생기기 시작했다. 모국의 인력을 파견해서 해외지사의 일을 관리하고 본사와의 의사소통을 하는 것이 일종의 관례였다. 하지만 지난 몇 년 동안 미국 경기가 후퇴하면서, 해외 파견근로자에 대한 비용과 성과에 대한 재고를 통해 최근 해외지사가 상주해 있는 지역의 인력을 채용하기 시작했다.

이러한 변화의 큰 축은 비용 효과 분석에서 출발했다. 효과적인 해외지사 관리를 위해서는 모국의 인력을 보내는 것이 성과 측면에서는 가장 선호된

다. 하지만 해외지사 파견은 파견되는 인력뿐만 아니라 그 가족의 이동도 고려되어야 한다. 일차적으로 가족의 이동비용이 상당하다. 더불어 파견되는 인력이 가지는 적응 과정에 필요한 여러 가지 노력들, 즉 문화적 적응 등을 또한 보이지 않는 비용으로 볼 수 있다. 또한 이러한 해외 파견근로자들은 해외에서 법적인 문제 혹은 세금 문제 등을 관리할 또 다른 전문가를 필요로 한다.

비용의 효과 측면이라는 관점에서 시작된 채용의 변화는 각 지역별 특성과 맞물려 현지 채용이 서서



히 증가하고 있다. 예를 들면, 아시아의 경우 경기가 활발하고, 일을 찾는 구직자들의 자질이 다국적 기업의 기준에 부합한다. 그러므로 앞에서 이야기한 여러 가지 비용을 줄일 수 있음과 동시에 기업이 필요로 하는 역량을 보유한 인력이 존재함으로 현지

채용의 가능성이 점점 더 높아지고 있다.

- 출처: Human Resource Management Online, 2011년 4월 20일자, 'Making Relocation Local'

미국 : 효과적인 인턴 제도를 위한 제안

미국의 경우 많은 기업들이 하계 인턴 제도를 활용하고 있다. 보통 미국의 학교는 5월 중순부터 8월 말까지가 여름 방학이다. 상대적으로 긴 시간이 주어지는 여름 방학에 학생들은 일할 기회를 찾게 되고, 기업들은 인턴이라는 제도를 통해서 일부 인력을 채용하고 있다.

직장 경험이 없는 학생들은 기업에서 일을 하게 되면 여러 가지 어려움에 직면하게 된다. 무엇보다 달라진 환경에 적응하기 위해 많은 노력을 하게 된다. 인턴들이 주어진 시간 동안 몰입하면서 좋은 경험을 하기 위해서는 기업도 노력을 해야 한다.

기업들은 기존에 가지고 있는 채용 프로세스를 최대한 활용해야 한다. 비록 인턴은 바로 채용이 되지는 않지만 채용 후 이루어지는 여러 가지 프로세스, 즉 오리엔테이션, 회사 이벤트 등을 활용할 수 있다. 이는 많은 기업들이 간과하고 있는 부분 중의 하나다. 특히 오리엔테이션은 열정적으로 일할 준비가

되어 있는 인턴들에게 중요한 정보를 제공한다. 이 조직의 목적과 전반적 상황을 설명하고, 그들이 하게 될 일들이 어떻게 연결이 되는지를 설명할 수 있다. 또한 팀이 확정되면, 팀원들의 공식적인 행사에 반드시 초대를 해야 한다. 그것이 회식 자리든 회의 자리든 이러한 모임에 참석하는 것은 조직의 일원이 되었다는 느낌을 심어줄 수 있기 때문이다. 마지막으로 기존의 팀원들에게 이뤄지는 목표관리를 똑같이 적용해야 한다. 어떤 일을 하게 될 것이고, 언제까지 완수되어야 하는지에 대해 의사소통을 해야 한다. 여름 방학이 얼마 남지 않은 지금 기업들은 작은 노력으로 성공적인 인턴 제도의 성과를 누릴 수 있을 것이다.

- 출처: Workforce Management, 2011년 4월, 'Proper Planning Can Make Summer Internships a Warm Experience'

유럽

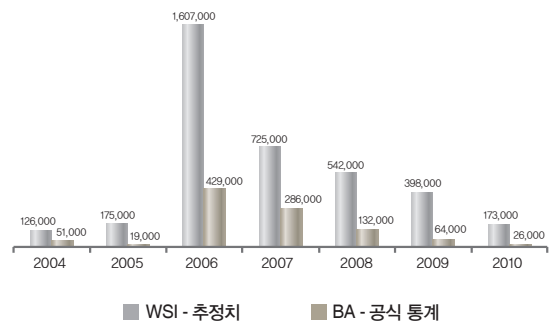
독일 : 2010년 노동쟁의 결산보고: 파업 및 근로손실일수의 현저한 감소

지난 2010년에 파업에 참여한 근로자 수와 노동쟁의로 인한 근로손실일수가 2009년에 비해 상당히 감소한 것으로 나타났다. 한스-뵘클러재단 산하 경제사회연구소(WSI)에서 5월 초에 발표한 2010년 노동쟁의 결산보고 내용에 따르면, 2010년에 파업 및 경고파업에 참가한 근로자들의 수는 약 12만 명으로 이는 전년도인 2009년의 40만 명의 1/3 이하 수준으로 감소하였다. 노동쟁의로 인한 근로손실일수 또한 약 17만 3,000일로 추산되어, 2009년의 39만 8,000일과 비교하면 상당히 감소하였다. 이는 2005년 이후로 가장 낮은 추이를 보이고 있다. 이렇듯 파업참여자 수와 노동쟁의로 인한 근로손실일수가 현저히 감소한 원인에 대해 WSI의 노동시장 전문가인 하이너 드리부쉬(Heiner Dribbusch) 박사는 2010년도에 금속 및 전기업 부문의 임금협약이 노동쟁의 없이 원만히 체결되었으며, 서비스업 부문에서도 예전에 비해 사업장 내 노동쟁의 발생이 줄어들었기 때문이라고 보고 있다.

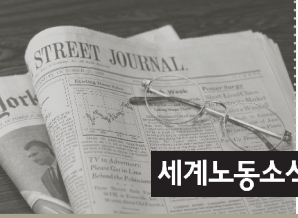
이러한 2010년 파업 및 근로손실일수 감소경향은 연방노동국(BA)의 최근 노동시장 통계자료를 살펴봐도 확인할 수 있다. 연방노동국 통계에 따르면 2010년 파업참여자 수는 12,936명으로, 2009년의 28,281명에 비해 상당히 감소하였으며, 노동쟁의로 인한 근로손실일수 또한 2009년에 63,708일에서

2010년에 25,971일로 크게 감소하였다. 그러나 WSI에서 발표한 산정치와 연방노동국의 공식 통계 간에 상당한 격차가 존재한다(그림 참조). 이에 대해 드리부쉬 박사는 연방노동국의 통계 자료에는 실제로 발생한 노동쟁의들이 상당부분 누락되었으며, WSI에서는 이러한 누락치를 방지하기 위해 노동조합 측에서 제시한 자료, 신문보도 자료 및 독자적인 동향 분석에 근거하여 산정하였다고 주장하였다.

노동쟁의로 인한 근로손실일수 추이



한편, 2010년 전체적으로 대규모 노동쟁의가 발생하지 않았다. 특히 2010년 초에 실시된 금속 및 전기업 부문 임금협상에서 경제위기의 영향으로 인해 구협약이 만료되기 이전인 2010년 2월에 새로운 임금협약이 체결되었다. 또한 연방 및 지자체 단위 공



공서비스업 부문 임금협상에서도 비록 노동중재 절차를 거치기는 했지만, 예전에 비해 파업 실시가 상당히 적었다. 그리고 2010년에는 경제상황이 지속적으로 호전되었으며, 철강업 임금협상의 경우도 이러한 호경기의 여파로 인해 상대적으로 파업 실시가 적었다.

파업 실시건수와 관련된 공식적 통계 자료는 아직 나오지 않았다. 그럼에도 불구하고 드리부쉬 박사는 파업 실시건수 또한 2010년에 뚜렷한 감소세를 보일 것으로 예견하고 있다. 특히 업종내 임금협약 구조가 세분화되어 있어 노동쟁의 발생 가능성이 가장 높았던 서비스부문에서도 감소경향이 뚜렷하게 나타나고 있다. 2010년에 서비스노조(verdi)에서 신청

한 파업 실시건수는 107건으로, 이는 2009년의 163건에 비해서 낮은 수치이다.

한편, 2011년도 노동쟁의 전망과 관련하여 드리부쉬 박사는 지금까지 대규모 노동쟁의가 발생할 것이라는 징후는 보이지 않는다고 주장하였다. 그리고 2011년 1/4분기에 실시된 파업의 참여자수와 파업 기간은 전반적으로 낮은 수준이었다. 그럼에도 불구하고 앞으로 실시될 예정인 개별 업종들의 임금협상이 어떻게 전개될지는 아직까지는 미지수다.

- 출처: WSI-Arbeitskampfbilanz 2010, 2011년 4월 5일, 'Deutlicher Rückgang der Arbeitskämpfe im Jahr 2010'

독일 : 하르츠 IV: 수급자들에 대한 제재건수 및 급여 축소액 증가

독일의 장기실업자들, 특히 하르츠IV-수급자들이 상담약속 및 근로기간을 제대로 준수하지 않거나 일자리 제공을 거부하여 해당 관청으로부터 제재를 받은 건수가 급격히 증가하고 있는 것으로 나타났다. 독일 '빌트(Bild)'지가 연방노동국(BA)의 통계치를 인용하여 발표한 보도 내용에 따르면, 지난 2010년에 하르츠 IV-수급자들에 대한 제재건수는 82만 8,708건으로 집계되었으며, 이는 전년 대비 약 14%가 증가한 수치이다.

이렇듯 하르츠 IV-수급자들에 대한 제재건수가 증가한 원인으로는 장기실업자들이 자신들의 실업 여부를 늦게 신고하거나 혹은 노동국과의 상담약속

에 나타나지 않는 등 적극적인 노력을 보이지 않았기 때문이거나 혹은 구직원서를 작성하지 않는 경우들이 대부분이었다. 이 중에서 약 10만 2,000건은 장기실업자들이 자신들에게 적합하다고 생각되는 일자리 및 직업실습처 제안이나 1유로-일자리와 같은 추가소득 기회 등도 거부하였기 때문에 제재를 받았던 것으로 나타났다. 하르츠IV 급여는 취업활동 능력이 있는 장기실업자들이 노동시장으로 복귀할 수 있도록 지원하는 것과 동시에 장기실업자들이 최소한의 구직노력과 협조를 해야 할 의무가 있음을 강제하고 있기 때문에, 이러한 노력을 태만하는 경우에는 급여액 축소와 같은 불이익을 받게 된다.

한편, 이러한 제재에 따른 급여액 축소 규모 또한 증가한 것으로 나타났다. 지난 2010년에 하르츠IV-수급자 1인당 월 기본급여액은 359유로(한화 57만 원, 2011년부터는 364유로(한화 약 58만 원)였으며, 제재에 따른 급여 축소액은 123.72유로(한화 약 20만 원)로 나타났다. 이는 2009년의 급여 축소액인

114.31유로(한화 약 18만 원)에 비하면 상당히 증가한 것이다.

- 출처: 슈피겔(Spiegel Online), 2011년 4월 19일자, 'Sanktionen-Rekord: Behörden kürzen Hartz-IV-Beziehem so oft Gelder wie nie'

독일 : 취약고용형태 '미니잡'의 급속한 확대 : 노동시장 불안정화에 대한 사회적 우려

독일에서 미니잡(Mini-Jobs)이 급속히 확산되고 있다. 이미 전체 노동시장의 1/4 가량을 차지할 정도로 확산되었다. 400유로(한화 약 63만 원)짜리 일자리로 알려진 미니잡은 오늘날 독일을 저임금의 나라로 만들 기세다. 미니잡의 붐에 대해서 사회과학 연구자들은 피고용 근로자들과 독일의 사회국가(복지국가)에 있어서 치명적일 수 있다고 경고하며, 독일 정부를 향해 이러한 취약고용형태를 근절시키라고 촉구하고 있다.

미니잡은 그것이 최초로 도입되었던 2003년에 160만 명을 고용했던 것에서 시작하여 지금은 730만 명을 고용하고 있는 것으로 파악된다. 독일 노동시장의 임금근로자의 약 4 내지 1/5이 이 일자리를 가지고 있는 셈이다.

미니잡이 특별히 확산된 부문은 서비스 부문이다. 숙박 및 요식업 부문의 경우 현재 전체 일자리의 절반 가량이 바로 미니잡인 실정인 것으로 최근 조사된 바 있다. 구체적으로 이러한 조사 결과는 튀링엔 주 정부의 노동부를 상대로 실태조사를 하여 정책

자문을 제공한 바 있는 뒤스부르크-에센 대학의 연구진들에 의해 드러났다. 건물청소 부문의 경우도와 유사한 상황인 것으로 조사된 바 있으며, 도소매업의 경우는 노동시장의 1/3을 미니잡이 차지한다.

이 부문에 종사하는 근로자의 대부분은 여성들로 전체 미니잡 종사자의 약 2/3를 차지한다. 독일 정부는 더 적은 사회적 부담금을 요구하면서 이 고용형태를 촉진시키고 있다. 정규직의 경우 약 40%의 사회적 부담금이 매겨지지만, 미니잡의 경우는 사용자가 전체적으로 약 30%만 부담하면 되고, 근로자의 경우 아무런 사회보험비 부담이 없다. 하르츠 개혁 과정에서 당시 적녹연정 정부는 미니잡의 촉진을 대중적으로 확산시켰다. 소득의 상한선을 400유로로 올렸고, 부수적 일자리(Nebenjob)에 대해서도 매겨졌던 사회보험의 의무를 폐지했다. 그 결과 지난 2003년 이래로 특히 소규모의 부수적 일자리의 수는 130만 개에서 240만 개로 거의 2배 가까이 급증했다. 이는 독일 연방노동에이전시(BA)의 평가에서



드러난 사실이다.

이론적으로 미니잡은 근로자들에게도 전반적인 이득을 줄 수 있다고 보여진다. 사회분담금이나 세금 등을 낼 필요가 없기 때문이다. 그러나 실제에서 미니잡 근로자들은 정규직 근로자들보다 더 안 좋은 대우를 받는 경우가 많다는 것이 뒤스부르그-에센 대학 연구진의 분석이다. 작센 주의 소매업을 상대로 한 조사 결과는 이 취약고용형태를 통해서 일부 근로자들은 정상적인 단체교섭의 결과로 매겨진 월급의 절반 수준만을 받는다는 것을 보여주었다. 휴가 보너스를 받지 못하는 것은 다반사이고, 질병시 임금을 사전에 지급받지도 못한다. 이는 법률적으로 명문화된 차별금지조항에 대한 명백한 위반일 수 있다.

연구자들은 미니잡이 실제적으로 단지 부수적인 고용형태의 의미만을 지니는 것인지에 대해서 여전히 질문을 던진다. 적어도 부분적으로는 이로 인하여 정규직 일자리가 파괴되었음을 지적하며, 사회보험 의무가 있는 일자리로의 가교로서 미니잡은 하나

의 ‘저임금의 덩(Niedriglohnfalle)’이 되고 있다고 보고 있다.

이러한 상황에서 특히 숙련근로자들의 부족에 직면하여, 정부가 무엇보다도 여성들로 하여금 제대로 된 일자리에 종사하도록 돕기보다 400유로 일자리를 촉진하는 형국은 잘못되었다는 것이 뒤스부르그-에센 대학의 게하르트 보쉬 교수의 주장이다. 현 독일 정부는 경미고용의 상한선을 높이는 방안을 언급한 바 있는데, 그는 이에 대해서도 ‘완전히 잘못된 길’이라고 경고하며, 그러한 방안 대신에 특별규정들이 폐지되어야 한다고 강조한다. “목표는 모든 고용관계가 사회보험이 의무적으로 되어야 한다는 것”에 있음을 역설하며, 그렇게 되면 사회보험의 소득이 안정화되는 데 기여할 것이라는 것이 그의 주장이다.

- 출처: Frankfurter Rundschau, 2011년 4월 26일자 기사, ‘Immer mehr Minijobber in Deutschland’

스웨덴 : 대학생들 졸업장 취득 후에도 대학에 남아 있는 추세 증가

최근 스웨덴통계청과 스웨덴대학교육청의 발표에 의하면 기록적으로 높은 수치의 스웨덴 대학생들이 기본 학위를 취득한 이후에도 계속 대학에 남아 공부하는 것으로 밝혀졌다. 구체적으로 2009/2010 학기에 기본 학위를 취득한 학생 수는 총 50,400명에 달하는데, 이 중 8,000명이 계속 대학에 남아 공부하는 것으로 밝혀졌다. 이는 스웨덴 대학생 약

4명 중 1명이 기본 학위 취득 이후에도 계속 대학에 남아 추가로 학점을 이수한다는 것을 의미한다. 동시에 2개 또는 3개의 기본 학위를 취득하는 학생 수도 계속해서 증가하고 있다.

스웨덴대학교육청과 스웨덴통계청의 대학교육 자료 분석에 의하면 점점 더 많은 수의 대학생들이 학위 취득을 위한 기본 학점 이수 이후에도 추가로

학점을 이수하는 사례가 증가하고 있다. 이는 많은 수의 대학생들이 석사학위를 취득하거나 노동시장에 진출하는 데 도움이 되는 과목의 학점을 추가로 이수하고 있다는 것이다. 최근 스웨덴 대학교육과정의 개혁으로 석사과정을 이수하려면 기본 학위를 반드시 이수하도록 되어 있다. 스웨덴 대학생들이 기본 학위 취득 후 계속 대학에 남아 공부하는 또 한 가지 이유는 이들이 학위 취득 후에도 노동시장에 진출하는 데 어려움을 겪고 있기 때문이다. 이와 같은 경우에는 대학이 실업자를 ‘흡수하는’ 것과 같은 기능을 한다고 볼 수 있다. 2008/2009 학년도에 석사학위를 취득한 학생 중 약 12%가 계속 대학에 남아 공부하는 것으로 밝혀졌다. 또한 기본 학위를 취득한 학생 중 약 1/4이 계속 대학에 남아 공부하는 것으로 밝혀졌다.

상당수의 학생들, 즉 전체 대학생 중 16% 이상의 학생들이 한 개 이상의 학위를 취득하기 위해 공부

하고 있는 것으로 밝혀졌다. 2009/2010 학년도의 경우 8,500명의 대학생이, 대다수는 여학생들인데 이미 기본 학위를 취득하고도 대학공부를 계속하는 것으로 밝혀졌다. 여학생들이 이렇게 대학공부를 계속하는 것은 이들이 전문간호사자격증, 조산원자격증, 특수교사증을 추가로 취득하기를 원하기 때문이다.

지난 16년간을 통틀어 볼 때 스웨덴에서 3년 이상의 대학교육을 이수하는 학생들의 수가 거의 두 배 이상 증가하였다. 동시에 3년 이하의 대학교육을 이수하는 학생들의 수가 거의 90% 정도 감소하였다. 2007년 스웨덴 대학교육과정 개혁으로 2년 과정의 석사학위과정이 개설된 이후 상당수의 학위가 최소 5년간의 대학교육을 요구하고 있다.

- 출처: 스웨덴통계청(SCB), 스웨덴대학교육청(Högskoleverket), 2011년 4월 28일자, Pressmeddelande Nr 2011:102

스웨덴 : 사민당, 실업문제 해결을 위해 능력위원회 설치 건의

스웨덴 사민당은 2011년 5월 2일자로 집권 연정의 예산안에 대비한 대체예산안을 발표하였다. 간략하게 말하면 이 대체예산안은 실업문제 해결에 중점을 두고 있다. 사민당은 스웨덴의 현재 실업률이 금융위기 이전보다 더 높은 것을 지적하고 있다. 스웨덴의 실업자 3명 중 1명이 장기실업자이며, 청년실업률은 유럽연합 국가들 중 가장 높은 수준에 속한다. 이런 현실을 지적하며 사민당은 노

동시장의 불균형 상태를 시정하고 또한 실업자를 대상으로 한 직업교육 방안을 제시할 능력위원회(Kompetenskommission)를 설치할 것을 제안하였다. 이 능력위원회에는 지방자치정부, 국가, 일반기업 및 노동조합 대표들이 포함될 것이다. 능력위원회의 활동을 원활하게 하기 위해 능력위원회 설치 첫해인 2011년에 약 1억 크로나(한화 약 176억 원)의 예산을 투입하고, 2차년도인 2012년에는 약 10



억 코로나(한화 약 1,764억 원)의 예산을 투입할 것을 제안하였다. 시민당 및 좌익당은 중도우파 연정이 장기실업자를 고용하는 기업들을 재정지원하는 것에 반대하며, 그 대신 장기실업자들에게 직업교육을 제공하거나 또는 이들이 창업을 할 경우 재정지원을 할 것을 제안하였다. 또한 경쟁력을 증대하기 위한 연구프로그램에 약 2,500만 코로나(한화 약 44억 원)를 배정하기를 원한다. 연구프로그램은 자동차산업, 광업, 의약품 및 재생에너지업 분야에서 운영될 것이다. 추가로 시민당은 청소년들에게 하계 직업경험을 제공하기 위해 약 1억 2,500 코로나(한화 약 177억 원)를 투자하며, 또한 베트남, 앙골라, 아르헨티나 등 몇몇 개발도상국들에 대한 수출 증대를 목표로 약 2,500만 코로나를 투자할 계획이다. 시민당은 또한 최근 몇 년간 진행된 공기업의 민영화 추진 정책을 재점검하고, 전력시장에 도입된 새로운 전기요금 제도에 대해 반대 의견을 표명하였다. 시민당은 또한 현행 연금 제도를 점검하고 새로운 실업 및 병가보험 제도가 연금에 미치는 영향에 대해 집권 정부가 사실 점검을 하고 그 결과를 밝히

기를 원한다고 밝혔다. 마지막으로 시민당은 보육지원금, 어린 아동이 있는 학생들에 대한 추가 경제지원 및 야간 아동시설에 대한 추가지원 등을 통해 빈곤아동층에 대한 지원을 증대하기를 원한다. 시민당의 이런 대체예산안은 2011년도 추가예산으로 약 4억 8,500만 코로나(한화 약 856억 원)에 달하며 가을 정식 예산안 제출시 어떤 분야에 추가로 투자할지 더욱 확실하게 밝혀질 것이다. 전체적으로 볼 때 집권 여당의 예산안은 봉급 생활자들을 대상으로 하는 추가 세금감면정책을 포함하고 있는 반면 시민당의 예산안은 세금감면 대신 미래에 대한 투자에 중점을 두고 있다. 집권 여당은 시민당의 대체예산안에 대해 세금정책이 뚜렷하지 않다고 비판하고 있다. 또한 집권 여당은 시민당이 제안한 능력위원회의 활동은 시간이 걸리는 일이고 활동 결과도 분명치 않을 것이라는 점을 지적하고 있다.

- 출처: Dagens Nyheter, 2011년 5월 2일자, 'S vill bota arbetslösheten med kompetenskommission', 'Vi får veta väldigt lite om skatteäma'

호주 : 일자리의 질이 낮으면 실직상태보다 건강에 더 해롭다는 연구 결과 나와

최근 호주에서 발표된 한 연구에 따르면, 임금수준이 낮고 직무통제가 심한 일자리에서 일하는 경우에 임금수준이 공평하고 자율적으로 업무를 통제할 수 있는 일자리에서 일하는 것보다 정신건강에 해롭다는 것이 밝혀졌다.

연구진들은 호주의 패널데이터를 이용해서 일자리의 질이 정신건강에 미치는 영향을 분석하였는데, 연구진들은 예상대로 실업자의 정신건강은 재직근로자보다 좋지 않다는 것을 확인했다. 그런데, 단순히 일자리를 가진 것만으로 정신건강이 향상된다고

보기는 어려웠고, 실업상태에서 질 낮은 일자리로 이동할 경우에는 정신건강이 더 악화된다는 점을 발견했다. 반면 정신건강에 도움이 되는 일자리는 일정한 수준의 '심리사회적 질'을 갖춘 것이었는데, 이런 일자리는 비교적 안정적이고 보수가 공평하게 책정되는 것으로 인식되고 있었다. 그리고 업무강도가 지나치게 크지 않았고, 근로자들이 자신의 업무처리 시기와 방식에 대해 어느 정도 영향을 미칠 수 있는 것이었다.

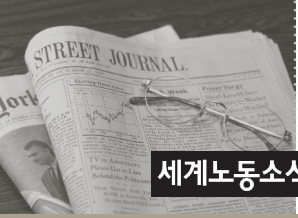
그동안 연구진들은 일자리가 없을 경우 경제적 어려움과는 별개로 심리적 부담이 커진다는 점을 밝혀왔다. 일을 하게 되면 일상의 시간을 조직할 수 있게 되고, 동료들끼리 행동을 공유하며 자신의 지위와 주체성을 확인할 수 있게 된다. 그러나 일자리가 없으면 생활이 엉망진창이 되는 경우가 많다. 주변에 냉담해지게 되고 단순한 일을 처리하는데도 시간이 걸릴 뿐만 아니라 사회적인 접촉도 점점 줄어든다. 일은 사람의 건강에 좋다는 것, 그리고 일은 사랑과 우정 다음으로 인간의 행동에 큰 영향을 미친다는 것이 결론이다.

하지만 이번 연구를 통해 임금수준이 낮고 업무통제가 많은 일자리, 그리고 외부에서 업무의 목표가 정해지는 일자리의 정신건강 지표는 임금수준이 공평하다고 느껴지는 일자리, 업무 자율성이 높은 일자리에 비해 훨씬 낮다는 것이 밝혀졌다. 콜 센터를 예로 들어 보자. 근로자는 매우 자세하게 규정된 지침에 따라야만 하고, 화장실에 가는 것조차도 허락을 얻어야만 할 때가 많다. 근로자 스스로 업무를 주도하는 것과는 완전히 다른 것이다.

그렇다면 이 연구의 정치적 의미는 무엇인가? 영국과 같이 '일자리 우선(work-first)' 정책을 추진하고 있는 나라에서는 사람들의 복지 수준이 결코 높아진다고 볼 수 없는 것이다. 정책결정자들이 일자리의 양적 규모에만 집착할 경우 일자리의 질이 의미하는 사회적·심리학적 중요성이 무시되는 것이다. 질 좋은 일자리가 정신건강의 개선을 보장한다. 집권 보수-자민 연립정부가 강조하고 있는 "making work pay" 정책을 살펴보자. 이 정책은 실업자들이 일자리를 찾고 일을 하게 될 경우 더 많은 인센티브를 부여하는 정책이라고 볼 수 있는데, 일을 함으로써 개인과 가정이 행복해진다는 논리에 바탕을 두고 있다. 이 주장의 맹점은 모든 일자리가 행복을 가져다 준다는 논리에 있다. 실제로는 그렇지 않다는 것이 이번 연구의 의미인 것이다.

최근 영국에서도 전문직, 관리직 등 고임금 일자리가 늘어났다. 이와 함께 돌봄, 음식서비스, 경비서비스업에서 저임금 일자리도 늘어나면서 일자리 양극화 현상이 나타나고 있는데, 이를 '모래시계 노동시장(hourglass labour market)'이라고 부르기도 한다. 경제활동인구의 약 1/3인 1천만 명의 근로자들이 연간 1만 5천 파운드 (한화 약 2,648만 원) 이하의 저임금을 받고 있다. 동시에 일자리의 질이 매우 낮아지고 있는데, 업무 자율성의 감소와 스트레스 및 불안정의 증가 현상이 보고되고 있다.

정치인들은 일자리의 질의 문제에 대해 경제를 성장시켜서 근로자들이 원하는 직장으로 옮기도록 돕는 것 말고는 별 대책이 없다고 생각하는 경향이 있다. 직무 자율성, 스트레스와 같은 이슈들이 쉽게 해



결되기 어렵다는 점도 사실이다. 그러나 역사적으로 볼 때 ‘일자리의 질’의 문제가 최저임금 제도, 근로시간 법제 등 국가의 정책 규제를 통해 개선되어 왔다는 점을 명심해야만 한다. 문제의 핵심은 일자리만 있으면 일자리의 질은 문제가 아니라는 우리들의 인식 그 자체에 있다.

- 참고: Butterworth, P. Leach, L., Strazdins, L., Olesen, S., Rodgers, B. and Broom, D.(2011), “The Psychosocial Quality of Work Determines Whether Employment has Benefits for Mental

Health: Results from a longitudinal national household panel survey.” In *Occupational and Environmental Medicine*. An article published online on 14 March 2011.

Holmes, C. (2010), *Job Polarisation in the UK: An assessment using longitudinal data*. SKOPE Research Paper No. 90 March 2010. SKOPE, University of Oxford.

- 출처: 가디언, 2011년 3월 17일자, ‘Jobs are not enough: it’s the quality of work that counts’

영국 : 영세 기업에 대한 근로기준 관련 규제 완화

영국 정부가 영세 기업에 대한 규제를 완화할 계획을 밝히자 이에 대한 다양한 반응이 나오고 있다. 3월 18일 리버풀에서 열린 영세기업협회(Federation of Small Businesses) 세미나에서 마크 프리스크(Mark Prisk) 장관은 10인 이하 사업장의 경우 고용 관련 신규 규제들을 3년간 적용하지 않을 것이고, 직역훈련 휴가를 신청할 권리를 250인 미만 사업장에는 적용하지 않겠다는 정부의 계획을 발표하였다. 또한 17세 미만 자녀를 둔 근로자가 유연근무시간을 요청할 수 있도록 한 시행령 규정을 폐지할 것이라고 하였다.

이에 대해 노동계에서는 반(反)여성적인 정책이라는 반응을 보이고 있다. UNITE의 게일 카트밀(Gail Cartmail) 총장은 “이러한 정책으로 인해 여성이 일자리를 유지하고 경제활동을 하면서도 가정경

제에 기여하기가 더 어려워질 것”이라고 비판하였다. 최근 영국 노동부에서 발표한 사용자 권리장전(Employer's Charter)이 출산휴가 축소 계획, 허튼 보고서에서 발표한 공공부문 연금삭감 계획 등과 함께 이번 정책 역시 여성 근로자에게 더 불리한 영향을 가져올 것이라고 전망하였다.

영국 공인인력개발연구소 CIPD(Chartered Institute of Personnel and Development)의 수석 정책담당자인 벤 윌모트(Ben Willmott)는 유연근무시간 제도를 사용자에게 부담스러운 규제로만 인식해선 안 된다고 하였다. 대기업이든 소기업이든 기업의 규모를 불문하고 유연근무시간 제도는 이전에 비해 더 유연하고 집중력 있으며, 근로자의 다양성을 보장하는 효율적인 작업장을 만드는 효과를 낳는다는 점을 부인해선 안 될 것이라고 언급하였다.

건설노조인 UCATT의 대변인은 직업훈련 휴가 제도의 폐지 계획이 건설근로자의 생명을 위협할 것이라고 비판하였다. 경기가 회복되기 시작하면서 경험이 부족한 건설근로자들이 증가할 것으로 예상되는 상황에서 정부의 이번 정책은 매우 위험한 결과를 낳을 것이라는 점이다. 적절한 훈련 없이는 근로

자 자신뿐 아니라 동료들까지도 위험에 빠뜨릴 수 있기 때문이다.

- 출처: Personnel today, 2011년 3월 18일자, 'Government eases employment regulations for small firms'

영국 : 최저임금 2.5% 인상, 시간당 6.08파운드

을 10월부터 적용될 영국 최저임금이 15펜스 오른 6.08파운드(한화 약 10,810원)라고 정부가 4월 7일 밝혔다. 저임금위원회(Independent Low Pay Commission: LPC)는 2.5% 인상이 필요하다고 권고했고 정부가 이를 승인한 것이다.

최저임금 인상률은 연령과 고용형태에 따라 조금씩 차이가 있는데, 예를 들어 견습생의 경우 10펜스, 16~17세의 경우 4펜스 그리고 18~20세의 경우 6펜스가 각각 인상된다.

빈스 케이블 산업부 장관은 “현재 경제상황은 물론 저임금노동자 보호 필요성도 함께 감안해 이같이 결정했다”며 “이번 최저임금 인상이 89만여 명의 저임금노동자들에게 도움이 될 것이라고 말했다. 저임금위원회 데이비드 노글로브 위원장에 따르면, 경제 불안에도 불구하고 이번 인상률 권고안은 위원 만장 일치로 결정되었다고 했다.

최저임금 인상률은 다음과 같다.

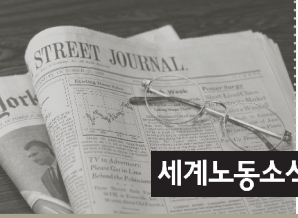
20세 이상: 15펜스(2.5%) 인상된 6.08파운드
(한화 약 10,810원)

18~20세: 6펜스(1.2%) 인상된 4.98파운드
(한화 약 8,855원)

16~17세: 4펜스(1.1%) 인상된 3.68파운드
(한화 약 6,543원)

견습생: 10펜스(4%) 인상된 2.60파운드
(한화 약 4,623원)

노동계는 환영하고 있다. 영국노총(TUC) 브렌든 바버 위원장은 “이번 인상은 정부가 최저임금이 노동자들의 삶에 중요한 역할을 한다는 것을 이해하고 있다는 것을 보여준 것”이라며 “높은 인상률은 아니지만 저임금노동자들의 임금을 인상시키는 데 기여할 것”이라고 말했다. 또한 그는 한 연구조사에 의하면 최저임금 수준의 노동자들은 그들의 임금인상분의 100%를 그들이 일하거나 살고 있는 지역에서 소비하고 있기 때문에 이번 인상은 일정 정도 지역경제를 활성화하는 데에도 도움이 될 것”이라고 말했다. 하지만 TUC는 청년층에 대한 인상률이 낮은 것과 관련, 정부가 청년실업 문제 해결에 더욱 적극적으로 나서야 한다고 강조했다.



반면 영국 상공회의소(BCC)는 최저임금 인상률은 아주 좋지 않은 시기에 잘못된 결정"이라고 비난했다. BCC는 "청년실업이 사상 최고치를 기록한 상황에서 이 같은 최저임금 인상은 그들을 더욱 일자리에서 내모는 결과를 초래하게 될 것"이라며 "또한 일자리 창출, 나아가 경제회복에 장애물이 될 것"이라고 주장했다.

한편 영국 통계청 자료에 따르면, 현재 소비자물가 상승률은 4.4% 수준이고, 평균 임금은 지난 1월 현재 연간 2.2% 인상률을 보였다.

- 출처: BBC, 2011년 4월 7일자, 'National minimum wage to rise 2.5% to £6.08'
- 로이터, 2011년 4월 7일자, 'Government approves 2.5 percent rise in minimum wage'

영국 : 2년 미만 근무자, 부당해고구제신청 자격 없애나?

부당해고구제신청을 할 수 있는 최소 근무기간(qualifying period)을 현행 1년에서 2년으로 늘리려는 정부의 움직임이 구체화되고 있는 가운데 노동계의 반발이 제기되고 있다.

에드워드 데이비 고용관계부 장관은 4월 4일자 퍼스널 투데이와의 인터뷰에서 부당해고구제신청 자격요건을 좀더 엄격하게 조정하는 한편, 노사분쟁 조정을 요청할 경우 일정한 비용 부담을 강제하는 방안을 놓고 법무부와 협의 중이라고 밝혔다.

이 같은 정부의 사업장 단위 분쟁조정 시스템 개편방안과 관련, 영국노총(TUC)은 4월 19일 성명을 내고 최소 근무기간 연장은 차별 관련 소송을 증가시킬 뿐 아니라 사용자와 근로자 모두에게 혼란을 야기시킬 것이라고 지적했다.

TUC는 최소 근무기간 2년을 채우지 못한 경우, 근로자들에게 부당해고에 관한 권리를 박탈하는 정부 계획안에 의해 청년층, 소수민족, 여성, 파트타임 근로자들이 가장 심각하게 타격을 입게 될 것이라고

주장했다. TUC에 따르면, 24세 미만 청년층 5명 중 3명(59.2%), 파트타임 근로자의 3명 중 1명(32.5%), 그리고 소수민족 근로자들 10명 중 3명(30%)이 한 직장에서 2년 미만의 기간 동안 일한 것으로 집계됐다. 이와 함께 50만 명에 이르는 여성 파트타임 근로자들 역시 부당함을 호소할 기회를 박탈당하게 될 것이라고 TUC는 주장했다.

TUC는 또한 "정부는 너무 많은 사건이 접수되는 것을 막기 위해 고용심판소에 개별 노사분쟁조정을 신청할 경우 일정한 비용을 치르도록 하는 방안을 검토 중이라고 말했지만, 결국 이는 저임금근로자들이 비용 부담 때문에 자신의 정당한 권리구제의 기회마저 빼앗기게 되는 것"이라고 비난했다.

브랜든 바버 TUC 위원장은 "누구나 더 빠르고 효율적인 분쟁조정 시스템을 원하고 있는데 (현재 정부가 추진하는 것처럼) 근로자들의 권리를 박탈하고 취약근로자들이 비용 부담으로 인해 제도를 활용하지 못하게 하는 방식은 분쟁조정 제도 개선을 위한

최악의 수단”이라고 지적했다.

TUC는 제도 개선의 핵심은 부당해고 등 개별 노동분쟁 사건이 곧바로 법원에 가기 전에 해결될 수 있도록 하는 데에 있다고 강조했다. 영국산업연맹(CBI) 역시 지난 주에 같은 내용을 정부에 요구한 바 있다. CBI 는 또한 고용심판소의 일람표(league tables)를 도입해 개별 심판관들에게 최상의 모범을 따르게 하고 좀 더 효율성을 높일 수 있는 방안을 강구하도록 해야 한다고 강조했다.

한편, 에드워드 데이비 고용관계부 장관은 “연간 제기되는 고용심판소 사건이 너무 많아 기업들이 새로 고용할 수 있는 여지를 가로막고 있다”며 “우리는 이 제도를 단순화할 것을 제안하고 있다”고 말했다. 그 핵심 방안이 부당해고구제신청 자격요건을 강화하고 비용을 부과해 너무 많은 사건이 제기되지 않도록 사전에 예방하겠다는 것이다.

한편, 부당해고로 인정된 경우 원직복직, 재고용, 금전보상 등 다양한 구제방법이 있으나, 사용자가 원직복귀나 재고용을 원하지 않는 경우에 이행강제 수단은 인정되지 않고 있다. 따라서 부당한 해고로 판단된 경우에도 복직이나 재고용되는 비율은 5%

미만에 머물러 있고, 2차적 구제로 금전보상이 압도적으로 많다.

고용심판소(Employment Tribunals)

고용심판소는 우리나라 노동위원회의 부당해고 심판 기능과 유사하게 심판 기능을 수행하되 부당해고를 포함한 70여 개의 다른 유형의 개별 고용노동권과 관련된 노사분쟁 사항에 대해 심판하는 기구이다. 고용심판소에 신청된 모든 사건은 일단 조정중재기구(ACAS)로 보내져서 조정을 통해 노사간 자율합의를 시도한 뒤 실패한 사건만을 고용심판소가 맡아서 처리하게 된다. 여기에서 기각된 사건들은 고용항소심판소(Employment Appeal Tribunal)에 항소할 수 있다.

- 출처: 1. 퍼스널투데이, 2011년 4월 19일자, 'Unfair dismissal changes will lead to more discrimination claims, says the TUC'
- 2. 퍼스널투데이, 2011년 4월 4일자, 'Exclusive - Edward Davey talks to Personnel Today about workplace dispute reforms'

이탈리아 : 역경향 : 노동자들의 사망 증가

얼마 전 피사(Pisa)에서는 재건축 현장의 건물 3층에서 추락한 노동자가 과다출혈로 사망했다. 날카로운 쇠조각이 그의 동맥을 찢단한 것이다. CGIL에 의하면, 그 철공소는 이미 이에 대한 처벌을 받

았다. 사망한 노동자는 57세로 이름은 안티모 치카렐리(Antimo Ciccarelli)이고, 크레마노(Cremano) 산 조르조(San Giorgio) 출신이다. 바리(Bari)에서도 얼마 전 한 노동자가 공사 현장의 지붕에서 추락 사망



하는 사고가 발생했다. 그의 이름은 아우라스 벤테아(Auras Bentea)로 31세의 루마니아 사람이다.

노동자들의 사망이라는 비극은 매일, 지금도 계속되고 있다. 그리고 곧 모두가 기억하는 2007년 12월 6일 밤에 7명의 노동자가 사망한 토리노(Torino)의 티센(Thyssen) 화재*에 대한 판결이 있을 것이다. 처음으로 검찰은 업무상 재해 사망의 새로운 상황이 인정된다고 판단한 법원의 미필적 고의에 의한 살인에 이의를 제기했다. 검찰은 노동법상의 사용자(사장, 공장장, 관리자 등)에게 다음과 같이 형량을 구형했다: 피고인 헤랄드 에스펜한(Herald Espenhahn)에게는 (범죄의 가능성에 대한 가중책임을 물어) 16년 6개월, 제랄드 프리에니츠(Gerald Prignitz), 마르코 푸치(Marco Pucci), 라파엘레 살레르노(Raffaele Salemo)와 코시모 카푸에리(Cosimo Cafueri)에게는 13년 6개월, 다니엘레 모로니(Daniele Moroni)에게는 9년을 구형하며, 그들을 인식 있는 과실에 의한 살인으로 기소했다.

베가(Vega) 엔지니어링의 산업안전연구소는 산업재해 통계에서, 매우 낙관적으로 언급된 지난 달의 사망자 감소 추세에도 불구하고 2010년에 사망자

는 증가했다고 발표했다. 작년 1분기에 사망자는 91명이었는데 올해에는 114명으로 증가했다. 사망자의 28%는 추락사고고 얼마 전 발생한 사고도 추락사다. 그럼에도 불구하고 사고가 가장 많이 발생하는 분야는 농업으로 전체의 35%이고, 그 다음이 건축업으로 22%를 차지한다. 지역별로 업무상 재해 사망이 많은 주는 롬바르디아(Lombardia), 에밀리아(Emilια), 피에몬테(Piemonte), 시칠리아(Sicilia), 캄파냐(Campania), 베네토(Veneto)의 순이다. 도시 중에서는 밀라노(Milano)에서 가장 많이 발생한 것으로 나타났다.

* 2007년 12월 6일 이탈리아 토리노에 있는 독일 철강전문업체인 티센크룹(Thyssenkrupp)의 공장에서 발생한 화재. 이 화재로 인해 7명의 직원이 사망하였다. 그런데 이 화재가 티센의 공장폐쇄와 정리해고 도중에 발생한 일이어서(400명의 종업원 중 사측은 200명 정리해고), 업무상 재해에 대한 사용자 측의 관리자 책임이 문제가 되었다.

• 출처: l'Unità, 2011년 4월 15일 기사, 'Controtendenza : aumentano i morti sul lavoro'

프랑스 : 직업병으로 인정받은 근로자의 자살(프랑스텔레콤 사건)

프랑스텔레콤의 간부직원연맹(CFE-CGC)과 자율노조연합(UNSA) 지부는 이 판결이 노동자를 자살로 몰고 가는 기업에게 책임이 있음을 다시 한번 확인시켜 주는 것이라 평가하였다.

베잔송(Besançon) 검사는 지난 2009년 8월에 발생한 프랑스텔레콤 직원의 자살에 대해 법률적 검토를 발표하였는데 그 내용은 한 통의 편지를 꼼꼼히 검토한 것에 의한 것이다. 그리고 프랑스텔레콤 노

동자의 자살이 직업병에 해당한다고 판단한 의료보
험기초금고(CPAM)의 결정을 지지하는 것이다.

자살한 니콜라 그르노빌(Nicolas Grenoville)은 28
세의 나이에 4년 동안 프랑스텔레콤의 전신국에 재
직 중이었다. 그는 편지에 자신의 상태를 설명하였
는데 “현재 직업이 나를 고통스럽게 하며, 프랑스텔
레콤은 나를 경제적으로 힘들게 한다. 고객들을 대
하는 것은 쉽지 않으며, 일은 지루하고 사람들은 바
보이고 프랑스텔레콤은 나를 신경 쓰지 않는다”라
고 편지에 썼고, 이 내용을 그의 어머니가 ‘일요신문
(Journal du Dimanche)’과의 인터뷰에서 밝혔다.

고급기술자격증을 취득한 후 니콜라 그르노빌은
2005년에 취직하여 중앙전신국의 기술자로 일을 해
왔다. 그러나 구조조정 이후에는 방문판매를 하였고
그의 어머니는 말하였다. 새로운 일은 그에게 맞
지 않았고 ‘변할 것만 같은 두려움’에 사로잡혔다. 그
것은 젊은이에게는 끔찍한 악몽과 같았다.

2009년 8월에 그는 집에서 목을 매어 죽은 채로
발견되었다. 그의 가족들은 그가 이미 자살 시도를
한 적이 있었다는 것을 알았는데 그것은 그의 직무
로 괴로워했기 때문이라고 말했다.

그러나 프랑스텔레콤의 변호사는 일요신문과의

인터뷰에서 그것이 다가 아니라고 말하였다. 그녀는
그가 자살하기 전 연애편제가 좋지 않았음과 나약함
을 상기시켰다.

그러나 프랑스텔레콤의 총관리감독관인 스테판
리샤르(Stéphane Richard)는 산업재해로서 다른 사
업장에서 또 다른 근로자들이 자살을 하고 있다는
것을 알고 있었다.

이때부터 사회보장청은 근로자의 자살을 암이나
방사능, 특정 피부병과 같이 직업병으로 인정하여
인식의 폭을 넓혔다.

노동조합 대표는 <석간 프랑스(France Soir)>에
서 이것은 사업장에서 평균과 같은 것이라고 주장하
였다. <석간 프랑스>는 그 현상이 영구적이고 잠복
적이며 지속적이라고 평가했다.

노동조합은 2008년과 2010년 사이 45건이나 발
생한 자살 사건은 회사의 방침에 문제가 있다고 몇
개월씩 주장하고 있고, 회사는 연쇄적인 자살을 원
인으로 노동자들을 위한 건강 조사와 경영자 3인에
대한 문제제기를 하고 있다.

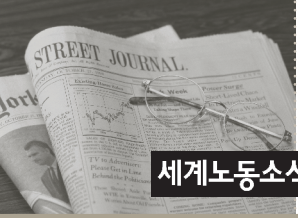
- 출처: Le Post, 2011년 4월 11일자, ‘France Télécom:
le suicide d'un salarié reconnu comme
maladie professionnelle’

프랑스 : 50인 이상의 기업에 상여금 의무화되다

수요일 저녁 정부 소식통은 사르코지 대통령이
50인 이상의 기업은 근로자들에게 상여금을 의무적
으로 지급하여야 하고, 주주들에게 배당되는 몫도

늘리는 계획을 가지고 있다고 전했다.

수요일 오후 늦게 엘리제궁에서 열린 중재회의에
참가한 사람에 의하면 이 시스템은 지속가능하며 정



부는 제도가 곧 실행되기를 원한다고 하였다. 이 모임에는 특히 수상인 프랑수와 피옹과 경제부 장관 크리스틴 라가르드, 예산부 장관 프랑수와 바루앙, 그리고 노동부 장관 자비에 베르트랑이 참가하였고 현장에서 확인되었다.

사르코지 대통령은 아르텐에서 이동 중에 일련의 거대한 정책들을 발표하였는데, 만일 나눌 몫이 늘어난다면 이는 근로자들이 나누어 받아야 한다고 선언하였고, 절대 양보하지 않을 것이라고 이 국가원수는 강조하였다.

작년의 보고서에 의하면 배당금은 늘어났고 최종적으로 참여제도(régime de la participation) 아래 있는 50인 이상의 기업은 사회적 파트너에게 협상된 상여금을 지불하여야 한다고 중재회의의 참여자는 말하였다.

상여금의 액수는 협의에 의해 정해지며 사회수당의 8% 내에서 세제혜택을 받는데, 이는 적어도 1,000유로(한화 약 157만 원)에 이를 것이라고 이 소식통은 전했고, 특히 마지막 중재회의에서 결정되었다고 한다. 1,000유로라는 액수는 배당금이 늘어났다면 증액될 수도 있다.

50인 이하의 기업에게는 이 정책은 임의사항이다. 이들 기업은 상여금 지급에 관련해서 세제혜택을 받을 수 있다. 그러나 같은 소식통에 의하면 의무적이지는 않을 것이라고 한다.

수요일 저녁 공표된 관보에서 마티뇽은 이 조치는 여름 전에 국회에 제출될 예정이라고 하였다.

경제회복 시기에 근로자들의 구매력을 높이기 위해 제안된 이 정책은 1주일 전부터 정부의 각 부처간에 불협화음을 내고 있다.

예산부 장관 프랑수와 바루앙은 4월 13일 이 예외적인 간단한 정책을 확인했다. 그리고 그 액수는 적어도 1,000유로가 될 것이라 했다. 이러한 발표는 곧바로 사용자들의 적대감을 자극했는데 특히 프랑스 경제인연합회(MEDEF)의 회장인 로랑스 파리지오가 그러했다.

그 뒤 정부는 그 정책을 제한했는데 경제부 장관 크리스틴 라가르드는 월요일에 사용자와 근로자 간의 협상을, 특히 액수를 수정할 것을 요구하였고, 반면에 노동부 장관 자비에 베르트랑은 상여금의 원칙이 준수되기를 원했다.

화요일 아르텐에서 사르코지 대통령은 2009년 초 사용자들에게 기업의 가치를 나누는 문제에 관해 노조와 협상할 것을 요구했던 사실을 상기시켰다. 그는 지난 2년 동안 이 협상이 1센티미터도 진전하지 않았다고 말하며, 기업의 보수적인 태도는 받아들여지지 않을 것이라고 확인했다.

- 출처: AP통신, 2011년 4월 20일자, 'La prime aux salariés sera obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés'

아시아

일본 : 재해복구사업으로 일본 동북부 대지진 피해자를 고용

일본 정부는 3월 28일 이번 동북부 대지진에 의해 피해를 입은 주민들을 위한 긴급고용대책을 검토하는 첫 번째 모임을 열고, 잔해물을 철거하고 가설주택을 건설하는 데에 피해지역의 피해자를 고용하는 방법에 대해 의견을 교환하였다. 헬로워크(공공직업안정소)는 원거리로 피난한 피난민들을 위해 전국에서 출장상담을 실시하는 등 피난처에서도 업무가 가능하도록 할 방침이다. 또한 재해복구사업과 관련된 보정예산을 조정하여, 예산안 제출할 시에는 지방자

치단체별로 설정된 기금을 증액하여, 고용창출을 위한 조치를 촉진할 계획으로 알려졌다. 피해자 등 취로지원 및 고용창출추진회의가 이번 대지진을 계기로 설치되었으며, 다음 주 중에 고용대책을 정리하여 4월 중에 편성하는 복구대책의 보정예산에서 재정자금을 활용한 보다 본격적인 고용대책을 실시할 방침이다.

- 출처: 일본경제신문 조간 1페이지, 2011년 3월 29일, '復興事業で被災者雇用、政府検討'

일본 : 고용 · 능력개발기구를 9월 말까지 폐지, 드디어 조직재편 실시

독립행정법인 고용 · 능력개발기구를 폐지하는 법안이 22일 중의원 본회의에서 민주당 · 자민 등의 찬성 다수에 의해 가결 · 성립되었다. 동 기구는 올 9월 말에 폐지되며, 10월 1일에 발족하는 독립행정법인 고령 · 장애 · 구직자고용지원기구 등에 업무의 일부를 이관하게 된다. 지금까지 '직업체험관' 등의 호화시설이 비난을 받으면서 관의 사치의 상징으로서 공격 대상이 되었던 고용 · 능력개발기구가 우여곡절 끝에 폐지되게 되었다고 할 수 있다.

관광노동자의 전직지원 등을 담당하였던 고용촉진사업단이 동 기구의 효시라고 할 수 있는데, 전국

에 고용촉진주택을 건설하는 것 이외에 직업능력개발을 위한 학교도 설립하였다. 하지만 근로자복지의 일환으로 콘서트 홀인 나가노 선프라자(현재는 도쿄도 나가노구 등이 운영)와 건강시설 스파우자 오다하라 등 호화시설이 비판을 받기 시작했고, 이는 외형 행정의 전형으로서 1990년대 후반부터 행정개혁 대상에 단골로 거론되어 왔다.

동 기구의 폐지는 자민당 정권 말기인 2008년 말에 각의결정을 끝낸 상태이지만 리먼쇼크 등에 의해 고용 정세가 악화됨에 따라 법개정이 연기되어 왔다.

현재의 독립행정법인 고령 · 장애인고용지원기구



에는 가나가와현과 도쿄도에 있는 '직업능력개발종합대학교' 등 중요한 훈련시설을 통합시켜 10월 1일부터 신기구를 발족할 예정이다. 한편, 전국에 설치된 직업능력개발촉진센터는 각 도도부현에 이관할 방침이다. 단, 각 자치단체는 부담 급증에 난색을 보

이고 있어, 모든 지방자치단체가 이를 수용하기까지는 다소 시간이 걸릴 전망이다.

- 출처: 일본경제신문 전자판 뉴스, 2011년 4월 22일, '雇用·能力開発機構9月末で廃止,組織再編ようやく実施'

일본 : 연차휴가 취득 조사

일본 노동정책연구·연수기구는 근로자의 연차휴가 취득에 관한 조사를 2010년 10~11월에 걸쳐 실시하여 그 결과를 발표하였다. 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

조사는 정규직과 비정규직을 대상으로 모니터조사 형식으로 실시되었는데, 유효응답자수는 각각 2,071건, 1,832건이었고, 응답률은 69.0%와 61.1%였다. 여기에서는 정규직에 한해서 보기로 한다.

2009년도에 부여된 연차휴가일수는 평균 14.1일이었는데, 근로자가 취득한 연차휴가일수는 8.1일로 연차휴가취득률은 51.6%에 머물렀다. 연차휴가를 전부 취득하지 않은 이유를 보면, '병이나 급한 일에 대응하기 위해'가 가장 많은 64.6%에 이르렀고, 이어 '휴가를 내면 직장 동료에게 폐를 끼치게 되므로' 60.2%, '업무량이 너무 많아 휴가를 낼 여유가 없어서' 52.7%, '휴가기간 동안 대신 일할 사람이 없어서' 46.9%, '직장 동료가 휴가를 내지 않아 휴가 내기가 어렵기 때문' 42.2%, '상사가 좋아하지 않아서' 33.3%, 그리고 '인사평가 등에 영향이 미칠 우려가 있어' 23.9% 등이었다.

연차휴가의 계획적인 부여 제도가 도입되고 있다고 응답한 비율은 21.8%였고, 도입되어 있지 않은 직장에 근무하는 44.8%의 근로자가 계획적인 부여 제도 도입을 희망하였다. 연차휴가일수 취득일이 적은 자일수록 동 제도의 도입을 많이 희망하였다.

3년 전과 비교하여 연차휴가를 취득하기 쉽게 되었다고 응답한 비율은 18.1%에 머물렀는데, 왜 그런지 그 이유를 보면, 가장 많은 것이 '연차휴가를 내기 쉬운 직장 분위기가 형성되어서'였는데 42.8%에 이르렀다. 이어 '연차휴가를 적극적으로 취득하려고 스스로 노력했다' 41.5%, '상사 등이 연차휴가 취득을 적극적으로 권장하여' 30.6% 등이었다.

연차휴가를 시간단위로 취득할 수 있는 제도가 도입되어 있는 비율은 21.3%였는데, 도입되어 있지 않거나 도입 여부를 모르는 자에게 도입 희망 여부를 물어본 결과 70.2%가 도입을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 시간단위 취득 제도가 도입되어 있고 제도의 적용을 받는 근로자가 시간단위 연차휴가 취득 제도에 대하여 긍정적으로 평가하고 있는 비율은 75.7%에 이르렀다. 시간단위 연차휴가의 용도를

보면, '자신의 병 등으로 통원'이 64.7%로 가장 많았고, 이어 '가사/육아/자녀의 행사에 참여' 40.7%, '휴양' 29.0%, '쇼핑이나 외식' 19.1%, '스포츠나 취미 활동'이 17.4% 등으로 나타났다.

•참고: 일본 노동정책연구·연수기구 홈페이지, 2011년 4월 25일, 「年次有給休暇の取得に関する調査」調査結果

일본 : 지진피해자를 고용하는 기업 증가, 패밀리 마트도 우선고용을 검토, 복구와 개호분야 인재부족 여전

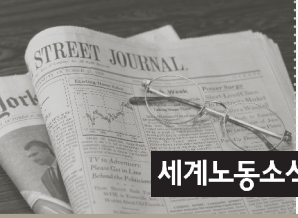
산업계에서 동일본 대지진 피해자를 고용하는 움직임이 늘어나고 있다. 서비스업과 소매업 등을 중심으로 동북 지역의 출신자를 우선적으로 채용하는 사례가 계속해서 진행되고 있는 것 이외에, 인재서비스 관련 기업이 피해지역에서의 채용과 취업지원을 본격화할 것으로 알려졌다. 직장을 잃은 피해자 중에는 생활재건의 목표가 설 때까지만이라도 일하기를 희망하는 사람이 많은 것이 사실이다. 한편 재건을 위한 단기적인 일자리도 증가하고 있는데, 이에 따라 각 기업은 이를 피해지역에서의 고용확대로 연결시키기 위해 노력하고 있다. 후생노동성에 의하면, 이와테, 미야기, 후쿠시마현 연안부의 근로자는 84만 명에 이르는 것으로 알려졌는데, 이 중 대다수가 피해를 입어, 일자리는 크게 부족한 상태이다.

패밀리 마트는 금년도 동북지방 등 피해지에서 우선채용자를 채용할 방침으로 밝혀졌는데, 근무기간은 원칙적으로 1년으로, 거주지 이외의 지역에서 근무할 가능성도 있다. 한편 식품관련 슈퍼마켓인 마루에츠는 정사원, 그리고 파트타임근로자와 아르바이트를 합쳐 피해지역에서 약 40명을 채용할 방침

으로 연령제한은 없으며, 근무지는 가와사키시의 가공센터와 슈퍼마켓 등을 고려하고 있다.

피해지역의 헬로워크에서도 구인을 모집하고 있다. 피해지역에서는 개호시설 등이 피해를 입어 시설 등이 상당히 부족한 상태로, 개호 관련 대기업인 재팬케어서비스그룹은 동북 지역 등에서 개호사 자격증을 가진 인재의 채용을 검토하고 있다. 지역의 데이서비스시설과 방문개호시설에서 근무한 경험이 있는 자를 고용하여 자택과 피난소에 있는 고령자 개호서비스 등에 근무하게 할 방침이다.

제조과건 및 청부회사인 월드인테크는 후쿠시마 제1원자력발전소의 사고에 의한 피난자가 피신해 있는 후쿠시마현 내의 피난소 세 곳에서 일자리 소개 등의 취업상담을 시작했으며, 공장의 제조현장 외에 지방자치단체가 모집하는 복구를 위한 간단한 정리 등을 하는 작업 등을 소개한다. 근로자과견사업의 경우 본래 허가를 받은 기업과 신청서를 제출한 사업소 이외에는 업무가 불가능하지만, 후생노동성은 4월 사실상 피난소에서의 출장상담을 인정하는 통지를 공표하였다. 따라서 앞으로도 계속적으로



관련사항에 대응하고 활동 지역을 미야기현과 이와테현으로 순차적으로 확대할 방침이다.

현재 피난소에는 통신과 교통수단의 확보도 어려운 상태로, 취업 중개에 대한 필요성도 높은 게 사실이다. 반도체 제조청부업체인 UT 홀딩스는 4월 중순부터 동일본 반도체와 전기메이커 공장에서 근무하는 사원 500명을 모집하기 시작하였다.

사무관련직을 파견하는 아데코는 야마가타시의

피난소에서 취직상담 및 파견등록에 대한 대응을 시작하였다. 대응 분야는 주력근로자라고 할 수 있는 비교적 장기간의 사무직이 아니라 창고관리 등 단기간의 가벼운 작업에 대한 소개로, 향후 미야기현과 이와테현에서도 전개할 방침이다.

- 출처: 일본경제신문, 2011년 4월 30일 조간, '被災者雇用広がる、ファミリーマートは優先枠検討、復興や介護、人手不足も.'

중국 : 의료개혁안이 공포된 지 2년 되었지만 공립병원 개혁은 아직 갈 길이 멀다

「의약위생체제 개혁을 심화할 것에 관한 중공중앙 국무원의 의견」이 정식적으로 공포된 지도 2년의 기간이 지났다. 2년간의 실시 기간 동안 중국의 의료개혁은 어떠한 영역과 분야에서 가시적인 성과를 거두었는가에 대한 질문에 국가발전개혁위원회 부주임이자 국무원 의료개혁 사무실 주임인 쑨쯔강(孙志刚)은 다음과 같이 답했다.

17개 임무와 67개 목표를 올해 안에 완성한다

국가발전개혁위원회 부주임이자 국무원 의료개혁 사무실 주임인 쑨쯔강은 국무원 사무실에서 최근 발행한 「의약위생체제 5대 중점개혁에 따른 2011년 주요 업무계획」에서 17개 주요 임무와 67개 주요 목표를 제시하였다. 올해 의료개혁의 주요한 중점 임무는 보장 수준을 한층 향상시키고, 정부가 설치한 모든 하급의료위생기구에서 국가가 제정한 기본의약품 제도를 실시하는 데 초점이 맞추어져 있다.

「의약위생체제 5대 중점개혁에 따른 2011년 주요 업무계획」에 따르면, 올해 직공의료보험, 도시주민의료보험, 신형농촌합작의료보험의 가입률이 모두 동일하게 90% 이상 향상되었다. 각 성 정부는 신형농촌합작의료보험과 도시주민의료보험의 보조금 기준을 매년 1인당 120위안(한화 약 21,218원)에서 200위안(한화 약 35,364원)으로 인상할 방침이다.

올해 1인당 평균 기본공공위생서비스 지출은 15위안(한화 약 2,653원)에서 25위안(한화 약 4,422원)으로 인상되었으며, 아동보건과 노인보건, 임신부보건 등의 분야에서 적용 인구나 서비스 내용을 확대하고, 농민공의 기본공공위생서비스 등을 철저히 실시하였다.

올해에도 공립병원 개혁 시범지역방안의 역할을 강화할 것이고, 시범지역방안으로 선정된 도시를 중점으로 종합개혁의 역할을 강화하여 심화에 박차를 가할 것이며, 최대한 실질적인 성과를 거두도록 노

력할 것이다.

공립병원 개혁 시범지역 방안은 아직 사회의 기대치에 부응하지 못한다.

쑨쯔강 주임은 2년 동안 실시되어 온 의료개혁의 성과는 공립병원 개혁에 있어 유리한 조건을 마련했다고 덧붙였다. 현재 전국민 의료보험제도의 구조는 기본적으로 형성되었다고 볼 수 있는데, 기본의약품 제도를 바탕으로 정부의 역량(60%)으로 하급의료 위생기구를 설치 및 운영하고 있고, 이로써 확실하게 주민들의 하급의료기구 치료비가 절감되었다. 또한 하급의료위생서비스체제의 수립이 강화되었으며, 기본공공위생서비스의 균등화 수준이 향상되었다.

비록 공립병원 개혁 시범지역방안이 일정한 수준의 발전을 이루었지만, 사회 각계각층의 기대치에 부응하기에는 다소 거리가 있다. 만약 공립병원 개혁의 성과가 없다면, 의료개혁 4대 사항 역시 순조롭게 성과를 거두기 어렵다. 그러므로 공립병원 개혁사항에 제시된 5대 중점 임무의 전면적인 완성은 의료개혁의 전면적인 승패를 좌우하게 될 것이다. 중국은 더욱 긴장감을 늦추지 않고 책임감으로 무장하여 올해 공립병원 시범지역방안에서 중대한 돌파구를 마련해야 할 것이고, 공립병원 개혁의 기본 노선을 찾아야 할 것이다.

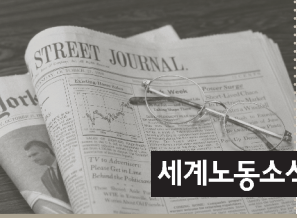
- 출처: 新华网, 2011년 4월 7일, ‘医改意见公布2年 公立医院改革距期待还有差距’

중국 : 상하이시 직공대표대회 조례 5월 1일부터 효력 발생

기업 입장에서는 파격적이라고 할 수 있는 ‘상하이시 직공대표대회 조례(上海市職工代表大會條例)’가 5월 1일자로 효력이 발생하였다. 이 조례에 따르면, 기업은 직공대표대회를 설립하여야 하고, 회사의 중요 안전에 대해 노동자대표대회에 보고하여 심의를 받고 제안을 수렴하며, 지정된 사안에 대해서는 노동자대표대회의 심의를 통과해야만 한다. 이 조례는 상하이시 행정구역 내의 모든 기업과 사업단위 민영기업, 외상투자기업에 적용된다. 이 조례는 노동자의 민주적 권리를 보호하고, 안정적이고 조화로운 노사관계를 수립하며, 노동자와 기업이 함께 발전하자는 취지로 만들어졌다.

구체적으로 다음의 사항은 노동자대표대회에 보고, 심의를 받고 제안을 수렴해야 한다 (회사발전 계획 및 연간 사업관리상황과 중요정책, 직접적으로 노동자와 결부된 이익에 관해 기업의 규정 또는 중대사항을 제정, 수정, 결정하는 경우, 노동조합과 기업 간의 임금조정, 정리해고, 집단노동분쟁, 생산과정 중 발생하는 예기치 못한 중대사고, 혹은 산업재해 등의 사항. 법률, 법규, 규정 또는 기업과 노동조합 간의 협상 결정).

다음의 사항은 직공대표대회의 심의를 통과해야 한다(노동임금과 관련하여 업무시간, 휴무/휴가, 복리후생 등의 사항이 명시된 공동계약서 초안. 급여



조정메커니즘, 여성노동자 권익보호, 산업안전, 보건 및 특별 공동계약서 초안, 법률, 법규, 규정을 비롯하여 기업과 노동조합 간 협의하여 반드시 노동자대표

회의에서 심사 통과하여야 하는 사항).

- 출처: 상하이노동보장(上海勞動保障), 2011년 4월 호, pp.12~14.

중국 : 「12차 5개년계획」 기간 동안 근로자 임금을 2배 인상

인력자원사회보장부 량쯔밍 차관은 2011년 4월 18일 전국노동관계업무 좌담회의 기자회견에서, 인력자원사회보장부는 앞으로 노무과정에 관한 규범을 지도하고 감독 및 관리를 더욱 강화할 것이라고 밝혔다. 기업 일반 근로자의 임금수준을 향상시키는 것을 핵심으로 기업의 임금분배제도 개혁을 한층 심화하고, 3년 이내에 기본적으로 농민공의 임금체납 문제를 해결하고자 한다.

량쯔밍 차관은 “저임금의 수준을 연평균 13% 이상으로 높이고, 절대다수 지역의 해당 도시 종사인원의 평균 임금을 40% 이상으로 높이는 데 주력할 것”이라고 말했다. 근로자 임금을 15% 증가시키는데 주력하여 「12차 5개년계획」 기간 동안 근로자 임금을 2배로 인상시킬 예정이다.

「12차 5개년계획」 기간 동안 형성된 질서 있고 체계적인 임금분배구조에 대해 량쯔밍 차관은 “국유기업이 근로자의 임금과 임금총액에 대한 관리를 강화하고, 인사부에서 국유기업 임금총액 개혁 방안에 대해 면밀하게 연구 및 제정할 것이며, 소득이 지나치게 높은 일부 분야의 총임금과 임금수준을 동시에 조정하고자 한다”고 덧붙여 말했다.

또 ‘고질병’으로 불리는 농민공 임금체납 문제에

대해 량쯔밍 차관은 “인력자원사회보장시스템은 근로자(특히, 농민공)의 임금이 체납되지 않도록 한층 장기적이고 효과적인 임금지불 시스템을 구축할 것”이라고 밝혔다. 현재 중점은 “2금(임금보장금과 응급조정금), 3제(책임제도, 행정과 사법이 협력하여 방어하는 기제, 해당 정부 책임제), 1카드(농민공 실명제 1카드 시스템)를 보완 및 개선하며, 사법부의 ‘체납죄’ 관련 규정을 확정하는 것이다.

마지막으로, 량쯔밍 차관은 올해 11월 인력자원사회보장부가 3년 안에 기본적으로 농민공의 임금체납 문제를 해결할 행동을 취할 것이고, 노동관계, 노동감독, 조정중재 및 기타 관련 부서의 자원을 통해 한층 업무 간의 협력을 강화할 계획이라고 말했다. 또 금년 10개 성에서 농민공 임금이 기본적으로 체납되지 못하게 하고, 2012년에는 성에서 농민공 절반 이상의 임금체납 방지를 실현시키고, 2013년에는 전국적으로 임금체납 문제를 해결할 수 있도록 목표를 세운다고 밝혔다.

- 출처: 新华网, 2011년 4월 19일, ‘人社部: “十二五” 争取实现职工工资增长翻番’

중국 : 우한(武汉)의 음식서비스업 단체협약 마련

우한의 4만여 개의 업체를 아우르는 음식서비스 연합과 우한 총공회(工會) 간에 단체협약이 마련되었다. 이 협약에 따르면, 시내 음식서비스업의 최저임금은 1,170위안(한화 약 21만 원)이고 우한 교외 지역의 최저임금은 975위안(한화 약 175,340원)이다. 이는 법정 최저임금인 시내의 900위안(한화 약 161,860원)과 우한 교외의 750위안(한화 약 134,880원)보다 30% 가량 높은 금액이다. 이 단체협약은 구체적으로 주방장, 웨이터, 주방보조, 그리고 일곱 가지 다른 종류의 직무에 대한 기준 임금을 정하였다. 이 단체협약은 잔업시간에 대한 1994년 노동법과 2007년 신노동법 내용을 재확인하였다. 즉 월별 잔업시간은 36시간을 초과해서는 안 되며, 적어도 일주일 연속 업무를 할 수 없게 하였다(적어도 하루는 휴일 적용).

현재 우한의 4만여 개 업체 중 84%는 영세소규모 업체이다. 이들의 딜레마는 최근의 극심한 인력난과 그럼에도 불구하고 임금인상을 할 여력이 별로 없다는 것이다. 이런 이유로 많은 수의 영세음식서비스 업체들은 이 단체협약안을 반대하였다. 하지만, 기타 업종에 비해 음식서비스업의 기본급여가 낮고 일이 고된 이유로 점점 더 많은 수의 인력이 음식서비스업종에서 빠져나가자 처음에는 반대했던 영세업자들도 동의하게 되었다. 신문은 공회간부의 말을 인용해 “단기적으로는 임금인상을 할 여력이 안 되는 업체들은 문을 닫게 되고 장기적으로 이번 협약이 음식서비스업의 노사관계를 안정화시키고 생산성을 높이는 데 기여할 것”이라고 전망했다.

- 출처: China Daily, 2011년 5월 4일자, ‘Contract to give catering employees higher wages’

독자의견 수렴

‘국제노동브리프’독자분들께,

한국노동연구원에서는 국제노동관련 정보를 체계적으로 수집 제공하기 위해 ‘국제노동브리프’를 발행하고 있습니다. 보다 나은 정보를 제공하고자 이번 호에 대한 독자 여러분의 평가의견을 듣고 싶습니다. 이번 호에서 다루어진 기사 중에서 흥미로운 것이 있다면, 또는 지적하고 싶은 점이 있다면 알려주 시오. 그 밖에 앞으로 다루었으면 하는 주제를 제안해 주셔도 좋고, 내용 이외에 형식면으로 개선되었으면 하는 점에 대해서도 말씀해 주 시오.

아래 팩스나 이메일로 의견 부탁드립니다.

Fax : 782-3308

e-mail : soohyang@kli.re.kr

보내주신 의견은 앞으로 더 풍부한 읽을거리를 제공하는 데 많은 도움이 될 것입니다. 감사합니다.