



## 세계 노사정 소식

### 미국

#### 미국 : 일하는 여성들 은퇴 후 삶에 대한 자신감이 남성보다 낮아

일하는 여성들이 평균적으로 남성보다 적게 벌고 있을 뿐만 아니라, 은퇴를 대비한 저축도 적게 하는 것으로 나타나 여성 근로자들이 은퇴 후 재정적 어려움을 겪을 가능성이 높은 것으로 나타났다. 일하는 여성과 남성은 퇴직연금에 가입할 수 있는 조건은 동일하고, 현재 거의 비슷한 비율의 남성과 여성이 퇴직연금에 가입하고 있다. 하지만 한 조사에 따르면 25%의 여성 근로자만이 은퇴에 대비한 투자가 적절히 이루어져 있다고 자신한다고 응답한 반면, 남성 근로자의 경우는 42%가 자신감이 있다고 응답했다.

여성들의 불안은 무엇보다 금융 상품에 대한 지식 부족에 기인한다. 금융 상품에 대한 지식 부족은 가용 자금을 안전하게 운영하기 위해 보수적인 태도를

가질 수밖에 없고, 이러한 운영 방식은 인플레이를 따라잡을 만큼의 수익을 창출하지 못할 확률이 높다. 또한 여성의 경우 평균수명이 남성보다 5년 정도 길며, 의료 비용 또한 남성보다 많이 드는 것으로 파악되었다.

하지만 최근 고용주들이 직원들의 은퇴 후 설계를 위한 지원이 필요하다는 자각을 하게 되고, 일부 고용주들은 실제로 교육과 컨설팅을 제공하고 있다. 이러한 고용주들의 변화는 직원들의 은퇴 후 생활에 대한 불안을 줄이기 위한 실질적 도움을 제공할 것으로 보인다.

- 출처: human resource management online, 2011년 6월 17일자, 'Working Women 'Markedly Less Confident' About Retirement than Men'

#### 미국 : 여러 개의 파트타임 일자리로 살아가기

예전부터 젊은 배우, 아티스트, 음악가와 같은 사람들은 여러 개의 일자리로 먹고 살아왔지만 요즘에

는 더 많은 사람들이 여러 개의 일자리로 먹고 산다. 일부는 전통적인 오피스 일자리에 불만족을 느끼고

자기 사업을 하는 것에 더 매력을 느껴 이러한 라이프 스타일을 택하지만, 대부분의 경우에는 생활상의 필요가 이러한 트렌드를 낳았다.

요즘 신입 일자리의 임금은 매우 낮다. 한 연구에 따르면 2006~2008년 4년제 대학 졸업자들의 평균임금이 3만 달러(한화 약 3,215만 원)였는데 반해 2009~2010년 4년제 대학 졸업자들의 평균임금은 2만 7천 달러(한화 약 2,893만 원)로 떨어졌다.

많은 사람들은 2만 7천 달러도 벌지 못한다. American University에서 언론학을 전공하고 2010년 졸업한 모린 맥카티(Maureen McCarty) 씨는 게이 이슈를 다루는 블로그의 에디터로 2만 5천 달러(한화 약 2,679만 원)를 번다. 이 금액은 생활비를 충당하기에 충분하지 않아 그녀는 일주일에 5번 아이 돌보는 일을 한다. 그녀의 일주일 노동시간은 75~80시간에 달한다.

대부분의 파트타임 근로자들은 건강보험을 가지고 있지 않다. 따라서 그들은 만약 심각하게 아프거나 사고를 당하면 어떻게 하나 걱정한다.

긍정적인 측면을 본다면, 이러한 파트타임 근로자들이 제대로 된 일자리를 얻으면 그들은 매력적인 능력을 가지고 온다: 이들은 멀티태스킹에 능숙하며, 매우 조직화되어 있으며, 기술에 대한 지식이 많다.

그러나 지나친 멀티태스킹은 한 곳에 집중력을 유지하는 것을 어렵게 한다고 한 연구자는 경고했다. 또한, 여러 직업을 동시에 추구하다 보면 더 많은 노력을 요구하는 직업을 포기할 위험이 있다고 그는 경고했다.

더 큰 손해는 경제적인 문제에 있다. 한 연구 결과에 따르면 파트타임 일자리에 일한 여성들은 30대가 되어도 20대였을 때보다 더 많은 소득을 올리지 못한다는 것이다. 파트타임 일자리는 훈련 기회나 승진 기회를 제공하지 않기 때문이다.

작년 조사 결과에 따르면 대학 졸업자 중 190만 명이 여러 개의 일자리를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 2007년보다 17% 증가한 수치이다. 많은 대학 졸업자들은 대학 학위를 필요로 하지 않는 분야에 취업해 있다.

이러한 라이프 스타일을 선택한 이들은 일자리의 안정성이 낮고 임금과 각종 혜택이 열악하더라도 앞으로의 꿈과 행복을 위해 이러한 라이프 스타일을 갖는 것을 후회하지 않는다고 말한다. 그러나 동시에 30살이 되어서도 이렇게 살 생각은 없다고 말한다.

• 출처: The New York Times, 2011년 6월 26일자, 'Job Jugglers, on the Tightrope'

## 미국 : 보잉 노동분쟁, 사우스캐롤라이나 공장을 정치적 이슈로 만들다

보잉이 7억 5천만 달러(한화 약 8,072억 원)를 투자한 비행기 공장은 사우스캐롤라이나의 자랑이다.

몇 주 안에 1천 명의 직원들이 787 드림라이너 조립을 시작할 것이다. 만약 연방정부가 이 공장을 빼앗



아 가지 않는다면 말이다.

전국노동관계위원회(NLRB)는 보잉이 시애틀 주요 공장의 노동자들이 파업을 한 것에 대한 보복으로 불법으로 사우스캐롤라이나에 공장을 세웠다고 주장했다. NLRB는 판사에게 보잉이 드림라이너 공장을 시애틀로 옮기도록 명령할 것을 요청했다.

기업들은 자유롭게 공장을 설립할 수 있지만 연방 법은 노동자들이 노동조합을 조직하거나 파업을 한 것에 대한 보복으로 공장을 옮기는 것은 금지한다. 보잉 경영진은 여러 차례에 걸쳐 노동자들의 파업을 공장 이전의 이유로 들었다.

NLRB의 소송은 정치적 이슈로 번졌다. 공화당 정치인들은 오바마 행정부를 맹비난했고, 오바마 행정부는 NLRB는 독립적 조직이라는 이유로 세부 사항을 논의하지 않았다. 경영계와 남부의 정치인들은

NLRB가 보잉의 경쟁력을 약화시킨다고 비난했다.

사우스캐롤라이나에게 보잉은 몇천 개의 일자리 이상을 의미한다. 사우스캐롤라이나는 보잉 공장을 통해 이전의 산업 벽지의 이미지에서 벗어나고 아메리칸 드림을 이룰 수 있길 바라고 있다.

시애틀의 노동자들에게도 보잉의 공장 이전에 걸린 이해 관계는 크다. 그들은 보잉의 사우스캐롤라이나 공장 이전이 허용되면 차후의 공장 확장은 사우스캐롤라이나에서 이루어질 것이라고 우려하고 있다. 반대로 사우스캐롤라이나는 이 공장이 수많은 일자리를 만들어낼 것으로 기대하고 있다.

- 출처: The New York Times, 2011년 7월 1일자, 'Boeing Labor Dispute Is Making New Factory a Political Football'

## 세계 노사정 소식

### 유럽

#### 독일 : 실업자수 300만 명 이하로 감소

독일의 5월 실업자수는 11만 8,000명이 감소한 296만 명으로 집계되어 지난해 11월 이후로 7개월 만에 다시 300만 명 이하로 감소하였다. 이러한 실업자 수치는 1992년 이래로 5월달 최저치를 기록한 것이며, 지난해와 비교하였을 때 약 27만 6,000명이 감소한 것이다. 이에 따라 실업률 또한 약 0.3%가 감소하여 7.0%로 나타났다.

연방노동국(BA)의 프랑크-위르겐 바이제(Frank-Jürgen Weise) 국장은 “5월달 노동시장 상황은 상당한 개선을 보였으며, 취업자와 사회보험 의무 고용자수도 증가하였다”고 밝혔다. 더불어 그는 “독일 경기가 지속적으로 안정적인 상승세를 보임에 따라 노동시장에도 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 노동력 수요가 다소 감소하기는 하였지만, 크게 걱정할 수준은 아니다”고 하였다. 또한, 현재 거의 모든 업종부문에서 고용이 증가하고 있는 추세라고 바이제 국장은 밝혔다. 특히 파견근로업, 기타 경제서비스업 그리고 건강 및 사회복지업 부문에서 신규 근로자를 찾고 있는 경향이 증가하였으며, 이와는 반대로 제조업과 기타 서비스업 부문에서는 일자

리가 다소 감소하였다.

연방노동국에서는 2011년 평균 실업자수를 290만 명 정도로 예상하고 있다. 그러나 올해 말인 12월에는 실업자수가 다시 300만 명을 넘어서게 될 것으로 예상된다. 그 외에도 여름휴가철이 시작되는 7월과 8월에도 실업자수가 증가할 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 바이제 국장은 “실업자수가 전체적으로 300만 명을 초과하지는 않을 것이며, 모든 변수를 고려하더라도 금년 평균 실업자수는 290만 명 선에 머물게 될 것”이라고 하였다.

한편, 연방노동국의 라이문트 베커(Raimund Becker) 이사는 “5월 1일자로 실시된 신규 동유럽 회원국 노동자들에 대한 완전한 노동이주의 자유 허용이 현재 독일의 노동시장에 미치는 영향은 거의 없을 것으로 판단되며, 지금까지 동유럽 노동인력의 대규모 유입에 관한 징후는 나타나지 않고 있다”고 말했다. 따라서 노동시장 개방이 실제로 어떠한 영향을 끼치고 있는지에 대해서는 앞으로 수개월이 더 경과해야만 알 수 있을 것이라고 밝혔다.

물론 공식적으로 신고된 실업자수 통계가 노동시



장의 전체적인 변동사항을 반영하지는 못한다. 실제로 5월에 약 420만 명의 사람들이 안정적인 직장을 갖지 못한 상태라고 베커 이사는 밝혔다. 이러한 소위 불완전고용(Unterbeschäftigung)에는 실업자로 등록된 사람들 이외에 '1유로 일자리'나 계속 교육을 받고 있는 사람들과 잠재적 실업자(Stille Reserve)들이 포함된다.

- 출처: 1. 프랑크푸르터 알게마이네 차이퉁, 2011년 5월 31일자, 'Beschäftigung: Arbeitslosenzahl wieder unter Drei-Millionen-Marke'
- 2. 쥐트도이체 차이퉁, 2011년 5월 31일자, 'Jobmarkt im Mai: Arbeitslosenzahl rutscht unter drei Millionen'

### 독일 : 독일 공항 관제직원 노사분규 조짐

독일 항공운항부문에 새로운 노사분규가 발생할 조짐이다. 독일의 항공안전 노동조합(Gewerkschaft der Flugsicherung: GdF)은 지난 6월 중순 노조원들의 파업 찬반투표에 돌입하기로 결정을 내리고 의견 수합에 들어갔다.

투표 결과는 최소한 4주가 지난 7월 중순 이후에야 공개될 전망이다. 이번 노사분규에서의 주된 의제는 공항관제직원들(Fluglotsen)이 조업을 거부할 것인지가 관건인데, 이들에 대한 의제화는 거의 처음으로 있는 일이다. 이들의 단체행동이 급진화해서 항공기 운항의 대거 결항이 발생하는 것으로까지 이어지는 않을 것으로 보이지만, 아직까지도 갈등은 해결되지 않고 있다.

노조(GdF)측이 교섭결렬을 선언한 이후 새로운 교섭은 이루어지지 않았고 이후 노조는 파업찬반투표를 감행한 상태이다. 그 결과에 따라 노조 대표부는 즉각 파업에 돌입할 수 있고 그렇게 되면 관제직원들은 - 특히 작은 항공사들에서 유력한바 - 수시

간 동안 조업거부에 임할 수 있다. 사용자측인 독일 항공안전(Deutsche Flugsicherung: DFS)은 GdF 수뇌부의 결정에 대해 비판을 하고 나섰다. DFS의 대변인은 노조가 늦은 시간이라도 조업중단을 감행할 경우 이는 무책임한 행동이라고 비판하며 노조로 하여금 즉각 협상테이블로 복귀해 줄 것을 촉구했다.

노조원들의 다수가 파업찬성투표를 한다고 해도 노사분규가 자동적으로 발생하는 것은 아니다. 왜냐하면 사측대표(DFS)가 조정(Schlichtung)을 요구할 수 있기 때문이다. 따라서 조업중단은 조정기간이 공식적으로 이어지는 동안에는 배제된다. 가까운 관계자는 이러한 시나리오를 가장 가능한 형태의 하나로 전망하고 있다.

일단 노사간의 자율적인 단체교섭은 실패로 돌아갔다. 최우선적으로 임금인상의 문제에서 간극이 크다. 노조(GdF)는 향후 12개월간 유효한 월급의 6.5%의 인상을 촉구한 반면, 사측(DFS)은 17개월간

3.2%의 인상과 세전월급의 0.8%에 해당하는 액수의 보너스 1회 지급을 제시한다.

더불어 노동조건과 관련한 의제에서도 논란이 일고 있다. 여기에서 DFS는 별도의 압력에 처해 있는데, 그 이유는 EU가 항공안전과 관련해서 보다 높은 수준의 효율성을 강조할 것이기 때문이다. 한편으로는 항공사들에게서 받는 요금을 내려야 한다. 이와 동시에 역량은 높여야 하며 환경도 더욱 보호해야 하고 안전의 측면에서도 절감이 용인되지 않는다.

따라서 사측은 관제원들과의 협력을 필요로 한다. 정말로 중요하다고 할 수 있는 후속세대축진 작업에 있어서도 과거 등한시한 면이 있다. DFS 지도부의 견지에서 이 는 2001년 9·11 테러 이후 항공부문의 성장을 잘못 계산한 것에서 기인한다. 노조측

은 잘못된 긴축정책에서 그 원인을 찾는데, 그것은 DFS에 대한 실패한 민영화 계획과 연관이 깊다.

이제 EU의 원칙에 따르게 되면 결국엔 관제직원들의 초과근로를 용인하는 쪽으로 귀결될 가능성이 높다. 또한 사용자 대표도 그것을 강하게 추진하려 할 것이다.

노조측은 단체협상의 전제조건으로 역량에 대한 문제에 있어서는 이미 동의가 이루어졌다고 밝혔다. 이제 노조는 협상을 거꾸로 진행하려 한다. 일단 임금에서 합의를 이루고 나서 초과근로에 대한 협상으로 나아가는 것이다.

• 출처: Frankfurt Rundschau Online, 2011년 6월 17일자, 'Fluglotsen: Streik im Anflug'

## 독일 : 전문숙련인력 부족 - 흑황연정 정부의 외국인 근로자 유입촉진 정책

현재 독일 정치권 내에서 전문숙련인력 부족 문제의 해결방안을 둘러싼 논의가 진행 중이다. 심각한 전문숙련인력 부족문제를 해결해야 한다는 정책적 목표는 동일하지만, 방법론상에서는 집권여당 내에서도 정당별로 상이한 입장을 표명하고 있다. 현재 흑황연정 정부 내의 전문숙련인력 부족문제 해결방안에 대한 각 정당별 입장을 살펴보면 다음과 같이 요약할 수 있다.

◆ 자민당(FDP)측에서는 소위 우선권 심사(Vorangsprüfung)를 폐지할 것을 요구하였다. 라이너 부

뤼더레(Rainer Brüderle) 자민당 총재는 함부르거 아벤트블라트지와 인터뷰에서 “아마도 오늘은 의사나 엔지니어가 부족할 것이며, 내일도 마찬가지로 다른 분야에서 전문인력이 부족할 것”이라고 말했다. 그는 지금까지 EU 외 국가 출신 고학력 전문인력들이 독일에서 일자리를 얻고 무기한 체류허가를 받기 위한 소득기준이 6만 6천 유로(한화 약 1억 원)로 높다고 지적하고, 이러한 소득기준을 4만 유로(한화 약 6,100만 원) 선으로 완화해야 한다고 주장하였다.

◆ 기사당(CSU)측에서는 이민법상의 내용을 변경



하는 것에 대해 반대 입장을 표명하였다. 기사당의 경제전문가인 게오르크 뉘쓰라인(Georg Nüßlein) 씨는 빌트지와 인터뷰에서 “우리는 이민법상의 내용변경을 필요로 하지 않는다”고 주장하며, 자민당과 기민/기사연합의 일부에서 계획하고 있는 소득기준 완화는 불필요하다고 주장하였다.

- ◆ 기민당(CDU)측에서는 유럽연합권 내에서 전문인력을 찾는 방안을 제안하였다. 특히 미하엘 푸스(Michael Fuchs) 기민당 부총재는 연방정부측에 스페인에서 전문인력을 찾는 방안에 대해 요구하였다. 그는 함부르거 아벤트블라트지와 인터뷰에서 “스페인의 경우 청년실업률이 매우 높기 때문에 독일 노동시장에서 필요로 하는 인력 채용 잠재성이 매우 높다”고 주장하였다. 따라서 “독일에서는 뚜렷한 목적의식을 가진 스페인 청년층 근로자들이 괴테 인스티튜트에서 독일어 과정을 이수하며 독일에서의 직업생활을 준비할 수 있도록 지원해야 한다”고 주장하였다.

원칙적으로 기업들은 일자리에 독일과 유럽연합 회원국가에서의 적합한 지원자가 없는 경우에 한해서만 제3세계 국가의 인력들에게 일자리를 제공할 수 있다. 따라서 독일정부는 이러한 외국인 근로자들에 대한 진입장벽을 제거하기를 원하고 있다.

전문숙련인력 부족 문제의 해결방안에 관한 합의안을 도출하기 위해 수요일에는 내각회의(Kabinett)가 소집될 예정이며, 그 다음으로는 노사정 대표회담이 계획되어 있다. 내각회의에서는 전문인력 부족

문제가 가장 심각한 분야들 - 특히 의사와 엔지니어 - 에 대해 비EU국가 출신 외국인 이민자에 대한 진입장벽을 낮추는 방안에 관해 의결을 할 것으로 알려졌다. 한편, 노사정 대표회담에서는 메르켈 총리를 비롯한 회담 참가자들이 전문숙련인력의 안정적인 확보방안과 외국인 노동자의 보완적 유입방안에 대해 논의할 예정이다.

노사정 대표회담 참여자 중 하나인 독일노조총연맹(DGB)의 미하엘 쾰머(Michael Sommer) 위원장은 파사우어 노이엔 프레세와의 인터뷰에서 “외국인 이주 노동인력을 위한 체류허가 소득기준을 낮추는 것도 하나의 방법이 될 수는 있으나, 기업들이 고숙련 및 고학력 인력을 찾고 있으면서도 낮은 임금을 주길 원하고 있기 때문에, 이 문제가 보다 더 시급히 개선되어야 한다”고 주장하였다.

독일 서비스노조(Ver.di)의 프랑크 비지르스케(Frank Bsirske) 위원장은 간병서비스 부문의 어려움에 대해 특별히 강조하였다. 그는 라이니센 포스트지와 인터뷰에서 “간병서비스업 부문에서 매우 심각한 문제로 제기되고 있는 전문숙련인력 부족을 해결하기 위한 전략을 세우는 것이 시급한 실정이며, 양로원이나 병원시설에서 전문인력 부족은 이미 만성적인 문제가 되었다”고 밝혔다. 따라서 간병업에서 근로환경을 개선시키는 것 이외에도 직업교육 및 연수의 개선과 관심있는 지원자들의 직업전환을 위한 교육도 강화시킬 필요가 있다고 지적하였다.

- 출처: Spiegel, 2011년 6월 22일자, ‘Fachkräftemangel: Schwarz-Gelb lockt ausländische Arbeitnehmer’

## 독일 : 콜센터 부문 최저임금 도입 논란 - 정부위원회, 최저임금 대신 단체협약 권고

독일에서 최저임금제의 도입이 계속해서 사회적 논란으로 이어지고 있는 가운데, 최근 고용 규모가 약 10만 명에 달하는 독일의 콜센터 부문에 최저임금을 도입하려는 독일 노동계의 노력이 좌초되었다.

이는 독일 연방노동부의 자율검토위원회(Der für die Prüfung zuständige autonome Hauptausschuss)가 공무원노조(DBB)의 교섭연합(Tarifunion)이 제출한 제안에 대해 수용불가 의사를 밝히면서 발생한 일이다. 이 위원회는 최저노동조건법(Mindestarbeitsbedingungengesetz)에 의거한 부문별 법정최저임금의 도입이 안정적인 단체협약 없이 특정 부문에 필요하지 여부를 검토하기 위하여 2년 전에 설치되어 현재까지 활동하고 있는 기구이다.

독일의 공무원노조(DBB)는 자신들의 분석을 기초로 하여 지난 2009년 11월에 콜센터 부문의 최저임금이 9.5 유로(한화 약 14,660원)로 조정되어야 한다는 의견을 담은 제안서를 이 위원회에 제출한 바 있다.

이와 관련하여 지난 7월 7일 이 위원회의 위원장이자 과거 함부르크시의 시장이었던 사회민주당 SPD 소속의 정치가 클라우스 폰 도나이(Klaus von

Dohnanyi)는 그 동안의 심의결과를 발표했다. 클라우스 폰 도나이 위원장은 법정최저임금의 도입을 위하여 법률적으로 요구되는 바인 이른바 “소셜 덤핑(social dumping, sozialen Verwerfungen)”이 이 부문에서 나타나고 있다고 볼 수 없다고 밝혔다. 그는 대신에 사용자단체와 노동조합이 단체교섭을 통하여 상호 소통을 진행해갈 것을 촉구했다.

그러나 공무원노조 교섭연합의 의장인 프랑크 슈퇴어(Frank Stöhr)는 “콜센터 부문에서의 임금구조는 수용불가능한 수준이며 신속히 개선이 이루어져야만 한다”는 주장을 거듭하고 있다. 공무원노조 교섭연합의 조사에 의하면, 현재 독일의 콜센터 노동자들의 시간당임금은 5.75유로(한화 약 8,870원) 내지 6.45유로(한화 약 9,950원)로 통상적으로 저임금이 만연한 상황이다. 심지어 콜센터 노동자들의 약 7% 가량은 풀타임 고용상태임에도 불구하고 추가적으로 공적부조인 하르츠 IV를 지급받아야만 하는 상태에 있다.

- 출처: 한델스블랏 파이낸셜 인포머, 2011년 7월 7일자, ‘Weiter kein Mindestlohn für Call-Center-Mitarbeiter’

## 스웨덴 : 2011년 하반기 노동시장 전망

스웨덴 노동시장위원회가 2011년 6월 초에 밝힌

바에 의하면 금년 전 기간 동안 스웨덴 노동시장에





서 일자리 수가 기록적으로 10만 개 이상 증가할 전망이다. 하지만 이렇게 밝은 노동시장 전망에도 불구하고 일부 노동자 그룹은 노동시장에서 계속 일 자리를 찾는 데 어려움을 겪을 것으로 예상된다.

노동시장위원회의 노동시장에 대한 전망이 적중한다면 이는 스웨덴 노동시장에서 역사적으로 가장 높은 고용인원의 증가가 이루어질 것이다. 금년뿐만 아니라 내년 2012년에도 계속 고용인원이 증가할 전망이다. 현재 전망으로는 약 6만 1,000명이 새롭게 고용될 것으로 알려져 있다. 사실 이렇게 고용인원이 기록적으로 증가하는 것은 금융위기 중에 치솟았던 실업률의 결과인 것이다. 현재 노동시장이 급격히 회복되면서 고용률도 따라서 급격히 높아지는 추세인 것이다.

이렇게 고용인원이 증가하고 있지만 공공직업알선소가 할 일이 없는 것은 아니다. 공공직업알선소의 한 가지 중요한 과제는 스웨덴 노동가능인구 중 사회보험국에서 받는 장기병가휴가수당이 종료된

이후 다시 노동시장에 복귀하려는 그룹이다. 2011년과 2012년 사이 이들의 총수는 1만 9,000명에 이를 것인데, 이들에게 새로 일자리를 마련해 주려면 공공직업알선소가 많은 시간과 재원을 투입해야 할 것이다. 공공직업알선소의 또 다른 과제는 일반적으로 실업률이 높은 이민자들과 청년들에게 일자리를 찾아 주는 일이다.

노동시장위원회는 특히 2012년부터 2015년에 걸쳐서 노동시장에 커다란 세대교체가 이루어질 것인데 이럴 때 사업주들이 이민자들과 청년실업자들의 능력을 잘 활용하는 것이 더욱 중요한 일이라고 강조한다.

- 출처: 1. AMS, 2011년 6월 8일자, Pressmeddelande, 'Rekordstor ökning av sysselsättning 2011'
- 2. Svenska Dagbladet, 2011년 6월 9일자, 'Lyft för jobben i år'

**스웨덴 : 국영직업알선소, 이주 공학기사들에게 볼보사로 가는 버스 이동 서비스 제공**

6월 27일 월요일 국영직업알선소는 버스를 대절하여 최근 스웨덴에 이주한 약 50명의 공학기사들을 태우고 스톡홀름을 출발, 쇠더렐리에 도시를 거쳐 스웨덴의 제2의 도시 예테보리와 볼보 승용차 회사로 이동하는 서비스를 제공한다. 이들 공학기사는 볼보 승용차 회사의 인사담당자와 예테보리 지역 고용책임자를 만나 취업 인터뷰를 받을 계획이다.

이 버스에는 노동시장위원회 위원장과 노동시장 장관 및 이민부 장관도 동승할 계획이다.

국영직업알선소는 스웨덴 노동시장이 최근 스웨덴에 이주한 공학기사들의 근로 능력을 잘 활용하는 것이 중요하다고 강조하며, 이번에는 직접 버스 서비스를 제공해 사업주와 연결해 주려는 노력을 하고 있는 것이다. 특히 볼보사는 예전부터 이민자들을

고용한 사례가 많이 있으며, 이런 사실을 잘 알고 있는 스웨덴 정부는 최근 볼보의 사업 확장 추세를 지켜보며 볼보와 예테보리 지역의 다른 사업주들과 최근에 도착한 공학기사들을 직접 연결해 주는 기회를 마련하고 있는 것이다.

국영직업알선소는 위의 사례와 비슷한 ‘노동자 전

국 고용 연결 프로그램(nationell matchning)’을 2009년부터 운영해 왔는데 이와 같은 프로그램을 통해 약 100명의 대학졸업장이 있는 이민자들이 구직에 성공한 사례가 있다.

• 출처: AMS, 2011년 6월 23일자, ‘Nyanlända ingenjörer bussas till Volvo’

## 영국 : 노사관계 긴장 고조... 광범위한 쟁의행위로 이어질지 주목

보수-자민당 연립정부의 정책에 반대하는 광범위한 파업이 예상되는 가운데 영국의 노사관계, 특히 공공부문의 노사관계가 전반적으로 좋지 않을 것으로 전망되었다. 영국 공인인력개발연구소(CIPD)는 지난 4월, 기업과 공공기관 인사노무담당자 371명(그 중 35%가 공공부문)으로부터 답변을 받은 결과를 토대로 이같이 밝혔다. CIPD는 또한 향후 18개월 동안 발생할 노조의 파업을 포함한 쟁의행위는 노조가 여론과 정부 정책에 영향을 미칠 수 있는 파위가 있는지 여부를 보여줄 것이라고 덧붙였다.

지난해 5월 연립정부가 정권을 잡은 이래 정부의 정책이 광범위한 노동쟁의, 특히 일자리 감축, 임금 동결, 연금개혁 등을 초래할 공공부문에서의 쟁의를 촉발시킬 것이라는 전망이 제기되었다. 그러나 영국 통계청(ONS)에 따르면, 2010년 노동손실일수는 36만 5,000일로 집계돼 2005년 이래 가장 낮은 수치를 기록했다. 공공부문에서의 노동쟁의에 따른 노동손실일수 역시 5년 동안 가장 낮았다. 2011년 처음 몇 달 동안에도 파업은 거의 발생하지 않았다.

공공부문 노동자들의 쟁의행위 가능성은 올 5월 들어 다시 증가하고 있다. 예를 들면, 교사노조가 연금개혁안에 반대하며 6월에 하루 파업을 벌이는 것과 관련 투표를 진행하고 있다. 이런 맥락에서 CIPD가 실시한 노사관계 설문조사는 앞으로 몇 달 동안 굵직한 파업이 일어날 가능성을 보여주고 있다.

응답자들이 속한 회사 및 공공기관의 60%가 노조를 인정(union recognition)하고 있었는데, 이 중 55%는 기업 및 기관의 노사관계가 ‘좋다’ 혹은 ‘아주 좋다’고 답변했고, 30%는 긍정도 부정도 하지 않았으며 15%만이 ‘나쁘다’ 혹은 ‘아주 나쁘다’고 답했다. 이처럼 CIPD 조사 결과가 일반적으로 노사관계가 ‘양호’한 것으로 조사된 반면, 2008년 조사결과와 비교할 때 노사관계가 좋다고 답변한 응답자의 비율은 65%에서 55%로 떨어졌고, 나쁘다고 답한 비율은 9%에서 15%로 높아졌다. 공공부문만 놓고 보면, 단지 50%의 응답자만이 좋다고 답했는데, 이는 2008년(66%)보다 16%나 떨어진 것이다. ‘나쁘다’고 답변한 공공부문 응답자의 비율은 2008년 11%에서



21%로 증가했다.

노조를 인정하고 있는 회사 및 기관의 응답자 가운데 36%가 지난 1년 동안 노사관계가 바뀌었다고 답했는데, 공공부문에서는 응답비율이 43%로 평균보다 높았다. 노사관계가 바뀌었다고 답한 응답자 가운데 76%는 그 변화가 '부정적인 방향'이라고 답했고, 공공부문에서는 그 비율이 81%로 더 높았다.

응답자의 30%(공공부문 응답자의 40%)는 노동쟁의에 관한 찬반투표로 이어질 수 있는 노조와의 갈등을 빚고 있다고 답했고, 4%(공공부문 8%)는 쟁의행위를 위한 투표가 진행되었거나 진행될 예정이라고 답했다. 다만 현재의 쟁의행위 찬반투표 이후 파업이 일어날 가능성이 있다는 답변은 1%였다. 노조를 인정하고 있는 사용자의 3분의 1은 자신이 속한 회사 및 기관의 노동자들이 '내년'에 파업을 할 것 같다고 생각하고 있었는데, 2008년(31%)과 거의 비슷했다. 공공부문의 경우 49%로, 51%였던 2008년 조사와 비교할 때 오히려 약간 낮았다. 파업을 촉발시킬 것으로 예상되는 이슈는 다음과 같다.

- 임금(응답자의 44%, 공공부문 응답자의 50%)
- 정리해고(36%, 공공부문 57%)
- 연금(33%, 공공부문 52%)

응답자 가운데 76%가 영국은 새롭고 불안정한 노사관계의 시대로 접어들고 있다는 데 동의했고, 71%는 사용자가 향후 1년 동안 노동쟁의가 증가할 것으로 예상하고 있었다. 각각 59%, 58%였던 2008년 조사와 비교하면 노사관계 불안정성에 대한

우려는 크게 높아진 것이다. 특히 공공부문 응답자들은 노사관계 불안정성과 노동쟁의 증가 가능성에 대해 각각 86%, 79%가 동의했다.

하지만 이 같은 우려가 실제 광범위한 파업으로 이어질 것인지에 대해서는 논쟁이 팽팽히 맞서고 있다. 파업이 불가피할 것이라는 가정은 사용자들(특히 공공부문에서)이 노사관계가 점점 더 불안정해질 것이고 노동쟁의는 증가할 것이며, 노사관계의 질이 뚜렷이 악화될 것이라고 생각하고 있다는 데에 근거한 것이다. 하지만 노동자들이 다음해에 파업을 할 것이라고 생각하는 사용자들의 비율은 2008년과 2011년 조사에서 거의 차이가 없었다. 이는 심지어 공공부문에서도 마찬가지인 것으로 나타났다. 2008년 설문조사에서 응답자의 31%(공공부문 51%)는 향후 12개월 동안 파업이 일어날 것으로 예상한다고 밝혔는데, 통계청 조사 결과 2009년의 파업 건수는 엄청나게 줄었다.

따라서 CIPD는 "2008년에 그랬던 것처럼 요즘 파업 가능성에 대한 지나친 언론 보도와 노조의 정치적 수사가 많이 있음에도 지금 노동자들은 과거 경제적 사회적 위기가 있었던 시기보다 훨씬 더 파업에 나서기 어려운 조건에 있다"면서 "향후 18개월 동안 파업 양상이 어떻게 나타날지는 노조가 얼마나 여론과 정치인들의 진로를 바꾸게 하는 데 영향을 미칠 수 있는지 여부에 달려 있다"고 진단했다.

- 출처: European Industrial Relations Observatory on-line, 2011년 6월 10일자, 'Survey finds increased tensions in employment relations'

## 영국 : 고령근로자, 훈련과 성과관리에서 소외돼

사용자들이 고령자들의 직업훈련과 성과관리를 위해 더 노력해야 하며, 만약 그렇지 않을 경우 정년제도 폐지 이후 연령차별법 위반 문제에 직면할 것이라고 인력개발연구소(Chartered Institute of Personnel and Development: CIPD)가 최근 발표하였다.

CIPD가 최근 발표한 조사연구결과에 따르면 (Employee outlook: focus on an ageing workforce), 고령근로자들은 직업훈련과 성과관리(performance appraisal)에서 “방치”되고 있는 것으로 나타났다. 65세 이상 근로자의 절반 이하(46%)만 일 년에 한 번 이상 공식적인 성과평가를 받았고(전체 근로자는 65%), 44%는 지난 2년 이상 성과평가를 한 번도 받지 않았다(전체 근로자는 27%). 또한 직업훈련의 경우, 65세 이상 근로자 중 절반(51%) 이상이나 최근 3년간 직업훈련을 전혀 받지 않은 것으로 나타났다(모든 연령대는 32%).

최근 법률 개정에 따라 기업내 정년제도(Default Retirement Age: DRA)는 단계적으로 폐지되는데, 이 때문에 사용자들은 고령근로자들에 대한 성과관리시스템과 관행을 반드시 개선해야 한다. 만약 고령근로자들에 대한 성과관리를 게을리 할 경우 ① 우선 이들의 능력을 최대한 활용하지 못할 뿐만 아니라 ② 정년제 폐지 이후 연령차별 제소를 불러올 가능성이 높아진다. 즉, 사용자는 정년이 아니라 근

로능력 문제 등을 이유로 고령근로자를 해고해야 하는데, 이 경우 근로자가 이견을 제시할 경우 그 해고처분이 연령차별에 해당되는지 여부가 문제 되는 것이다.

한편, 고령근로자의 28%는 육체적 능력이 상당히 떨어졌고 51%는 약간 떨어졌다고 응답했는데, 이들 중 76%는 사용자들이 육체적 능력 감소에 따른 작업환경 개선 등 조치를 취하지 않고 있다고 느꼈다. 고령근로자들은 특히 직장건강서비스(7%), 근로시간 단축(7%), 탄력적 근로시간(6%)을 도입해야 한다고 주장했다. 이와 같은 조사결과는 ① 고령근로자들의 업무능력이 65세를 기점으로 갑자기 줄어든다는 인식이 편견에 불과하다는 점을 말해줄 뿐만 아니라 ② 사용자들이 모든 연령대의 근로자들에 대해 육체적, 정신적 건강이라는 관점에서 효과적인 조치를 취해야 한다는 점을 시사한다.

- 참고: 1. Personal Today, 2011년 6월 20일자, ‘Older workers ‘neglected’ over training and performance management’
- 2. CIPD, Press Release, ‘Employers need to train and performance manage older workers better or risk falling foul of the law when Default Retirement Age is phased out, shows CIPD survey’



## 영국 : 민간부문 회복에도 불구하고 공공부문 노동시장은 계속 어려워

영국 경영자협회(CBI)가 335개 기업을 대상으로 조사한 바에 따르면, 전문가 및 고속권 직종을 중심으로 민간부문의 고용사정이 개선되고 있는 것으로 나타났다.

민간기업의 29%는 향후 6개월 이내에 정규직 채용을 늘릴 계획이며, 26%는 현재의 채용수준을 꾸준히 유지할 것이라고 응답했다. 다만, 노동시장 전체적으로 보면 채용 규모와 임금 수준 모두 동결될 것으로 보이는데, 이는 공공부문에서 진행 중인 예산 삭감의 영향 때문이다. 공공부문과 민간부문을 합쳐 채용을 동결하는 기업은 9% 정도로 늘었고, 임금인상을 동결하는 기업은 23%로 늘었다. 민간부문 기업에서는 16%가 임금인상이 동결될 것이라고 응답한 반면, 공공부문은 무려 83%가 동결될 것이라고 응답했다.

조사결과에 대해 CBI는 민간부문의 경우 그동안 경기침체가 심할 때에 임금동결과 채용동결이 일반적이었는데, 지금은 공공부문에서 이와 같은 현상이 일어나고 있다고 해석했다. 다만, 향후 공공부문의 고용수준 하락에도 불구하고 민간부문의 고용수준 증가가 이를 메워줄 것으로 보았다.

향후 임금인상 전망에 대해 사용자들은 여전히 소극적인데, 아직까지는 경기회복이 매우 초기단계이고 물가상승 압력도 어느 정도 우려되기 때문이다. 기업의 4분의 1 정도만 물가인상 수준에 맞춰 임금을 인상할 여력이 있다. 대부분의 기업은 물가수준보다 낮은 임금인상률을 시도하거나 아니면 핵심 인력에 대해서만 약간 더 많은 임금인상률을 적용할 것이다.

다른 조사에 따르면 공공부문은 여전히 더 어려워질 것이라고 봤다. 경영자 중 57%는 임금인상에 대한 기대가 너무 높기 때문에 공공부문에서 퇴직한 근로자들을 기업에서 흡수하는 것이 쉽지는 않을 것이라고 내다봤다.

- 참고: 1. Personnel Today, 2011년 6월 20일자, 'Private sector shows jobs growth as public sector pain continues'
- 2. Confederation of British Industry (CBI) and Harvey Nash, 2011, 'Navigating choppy waters: CBI and Harvey Nash employment trends survey 2011'

## 영국 : 절반 정도의 실습생이나 인턴이 무급으로 일하는 것으로 드러나

거의 절반 정도의 사용자들이 인턴이나 실습생에 대해 임금을 지급하지 않아서, 최저임금법 위반

의 가능성이 있다고 지적되었다. XpertHR이 오늘 발표한 조사 결과에 따르면 44%의 사용자들이 인

턴이나 실습생에 대해 임금을 지급하지 않았다. 또한 38%의 사용자는 업무 관련 실비도 지급하지 않았고, 27%는 임금과 실비 둘 다 지불하지 않은 것으로 드러났다. 조사 문항에는 인턴, 실습생에 대해 임금이 지급돼야 하는지 사용자들의 의견을 묻는 문항도 있었다. 45%의 응답자만이 “실습이라는 명목으로 학생들에게 무급으로 일을 시키는 것은 비윤리적이고 용납돼선 안 된다”고 답변하였다.

임금을 지급한다고 답한 사업장의 경우에도 임금의 수준은 상당한 차이를 보였다. 어떤 사업장은 법정 최저임금을 지불하는 반면, 다른 사업장에서는 최저임금을 상회하는 수준으로 지급하였다. 이번 조사에서 드러난 최고 수준의 임금은 시간당 10파운드(한화 약 17,520원)였다. 한편, 최저임금을 하회하는 수준인 시간당 2.5파운드(한화 약 4,380원)를 지급했다는 사용자도 있었다.

조사 응답자들은 통상적으로 주당 8시간에서 21시간(최장시간 사례는 주당 60시간)의 실습시간을

제공하는 것으로 나타났다. 무급 인턴제를 운영하는 회사의 경우 인턴 기간은 1주에서부터 1년까지 다양했다.

이 보고서의 저자인 샬롯 울프(Charlotte Wolff)는 “최저임금법이 있는 한, 사업체에서 근로자로 일하는 사람은 반드시 최저임금 이상의 급여를 지급받아야 한다. 그러나 인턴이나 실습생에게 급여를 지급해야 하는지는 사용자들에게 늘 불분명한 문제였다. 이는 최저임금법 적용이 제외되는 몇몇 유형의 근로자가 있기 때문에 그 해당 여부에 대해 판단하기 어렵기 때문이다. 이번 조사결과에 따르면 사용자들은 인턴제의 유급 여부에 대해 상이한 견해를 가지고 있는 것으로 드러났다. 또한 어떤 인턴이나 실습생에게 임금을 지급해야 하는지 여부에 대해 사용자마다 각기 다른 판단 기준을 가지고 있는 것으로 드러났다”고 평가하였다.

• 출처: Personnel Today, 2011년 6월 20자, ‘Almost half of placements and internships go unpaid’

## 이탈리아 : 연금 수령자의 46.5%가 1,000유로 미만의 연금으로 생활

이탈리아 연금 수령자 1,620만 명 중 46.5%(770만 명)는 1,000유로(한화 약 153만 원) 미만의 연금(하나 이상)으로 생활하고 있다. 연금 수령자의 14%(240만 명)는 500유로(한화 약 76만 원) 이하의 연금으로 생활하고, 31.8%(530만 명)는 500유로에서 1,000유로 사이의 연금을 받는다. 항상 그렇듯이, 매달 더 높은 수익(연금 등)을 얻고 있는 사람들도

존재한다. 이탈리아 통계청 Istat(Istituto nazionale di statistica)가 발간한 ‘2009년 12월 31일 현재 연금 수령자에 대한 처우’에서 발표된 자료이다.

2009년 12월 31일 현재, 지급된 연금은 2,380만(북부의 절반) 개 이상인 반면, 연금 수령자는 1,623만 6,000명으로 증가했다. 연금 지급 수와 수령자 수의 차이는 하나 이상의 연금 수입을 얻는 연금 수령



자가 존재한다는 것을 의미한다. 좀 더 자세히 살펴 보면, 연금 수령자의 67.2%는 하나의 연금만을 수령하고, 24.8%는 2개, 6.6%는 3개, 1.4%는 4개 이상의 연금을 수령한다. (약간의 제한에도 불구하고) 중복해서 받을 수 있는 연금의 종류에는 노령연금, 장애연금, 생존연금, 보상연금, 장애연금, 사회연금과 전쟁연금 등이 있다.

2008년에 비해 지급된 연금의 수(23,000개 이상)가 약간 증가했지만, 연금을 지급받을 수 있는 연령에 도달한 노동자들의 연금인 노후연금에 더 실질적인 증가가 있었다. Ivs 연금(invalidità, vecchiaia e superstiti; 장애, 노령 및 장애)의 총 연금액은 2,285

억 4,100만 유로(한화 약 349조 원, 전체의 90.2%)로 1,860만 개의 연금에 대해 각각 연평균 12,287유로(한화 약 1,877만 원)가 지급된다. 연금 지급 사유의 50.7%는 노후연금으로, 총액은 1,784억 유로(한화 약 273조 원, 전체의 70.4%)이고 연간 평균 14,752 유로(한화 약 2,254만 원)가 지급된다. 보조금은 연평균 4,728유로(한화 약 722만 원)이다. 산업재해보상연금은 90만 7,000유로(한화 약 14억 원)이다.

- 출처: il manifesto, 2011년 6월 22일 기사, 'Sopra-vvivere con meno di 1,000 euro'

## 세계 노사정 소식

### 아시아

#### 일본 : 여성 경제활동참가율 M자 커브 개선

일본 후생노동성은 5월 20일 '2010년판 일하는 여성의 실정(일명, 여성백서)'을 발표하였다. 백서에 의하면 여성의 경제활동참가율이 출산/육아 기간 중 낮아지는 M자 커브가 개선된 것으로 나타났다. 이에 관하여 구체적으로 살펴보기로 한다.

전반적으로 15세에서 64세까지의 여성 경제활동참가율은 2010년 63.1%로 전년보다 0.2포인트 증가하여, 과거 최고 수준을 기록하였다. 출산, 육아 등으로 경제활동참가율이 가장 낮아지는 연령층은 35~39세 구간으로 66.2%였다. 이는 전년도인 2009년에 비해 0.7포인트가 상승한 수치이다. 여성의 경제활동참가율이 가장 높은 연령층인 25~29세의 77.1%에 비해서도 10.9포인트 차이에 불과하였다.

이렇게 M자 커브가 개선된 것은 배우자가 있는 여성의 경제활동참가율이 증가한 결과로 분석되고 있다. 즉, 2010년 연령계층별 경제활동참가율은 25~29세 53.3%, 30~34세 54.3%, 35~39세 57.7%였는데, 10년 전보다 각각 9.2포인트, 10.3포인트, 그리고 1.3포인트 증가하였다. 이렇게 여성의 경제활동참가율이 증가한 데에는 배우자가 있는 여성 중

에서도 자녀가 있는 여성의 경제활동참가율이 과거 10년간 증가하고 있는 데 큰 이유가 있다. 즉, 1997년 자녀가 있는 여성의 경제활동참가율은 25~29세 28.9%, 30~34세 40.0%에서 2007년 37.4%, 44.0%로 증가하였는데 그러한 흐름이 지속되고 있는 것으로 보인다.

이처럼 여성의 경제활동참가율이 증가하고 있지만 비정규직의 비율이 2009년 53.3%에서 2010년 53.8%로 0.5포인트 증가하였고, 남성과의 임금격차에서는 정규직의 경우 72.6%에서 72.1%로 0.5포인트 격차가 늘어난 것으로 나타났다.

앞으로 출산/육아 여성이 계속 일할 수 있도록 하기 위해서는 무엇보다도 '자녀를 양육하면서 계속 일할 수 있는 제도나 직장환경'(25~29세 64.7%, 30~34세 64%, 35~39세 56%)을 갖추는 것이 요구된다.

위와 같이 여성의 경제활동참가율이 증가함에 따라 근로자 전체에서 차지하는 여성의 비율은 2010년 42.6%로 전년보다 0.3포인트 증가하여 과거 최고를 기록하였다.





• 참고: 후생노동성 홈페이지, 2011년 5월 20일자, ‘平成22年版 働く女性の実情’

### 일본 : 고연령자 고용, 65세까지 희망자 전원 고용확보 논의

일본 후생노동성에 설치되어 있는 ‘금후 고연령자 고용에 관한 연구회’는 6월 7일 제5회 연구회를 열어 65세까지 계속근무를 희망하는 자 전원을 기업이 고용하도록 하는 연구내용을 발표하였다.

일본은 1994년 고연령자고용안정법으로 정년을 60세 이상으로 의무화한 뒤, 2004년 동법을 개정하여 2006년부터 65세까지 기업이 고용확보조치를 취하도록 의무화하였다. 고용확보조치는 크게 세 가지로 나누어진다. 첫째, 정년제도의 폐지, 둘째, 정년을 65세로 연장, 셋째, 65세까지 계속고용제도 도입이다. 이러한 65세까지의 고용확보조치를 취하고 있는 기업은 2010년 현재 종업원 51인 이상 기업의 경우 97.6%(31인 이상 96.6%)로 거의 대부분의 기업이 고용확보조치를 취하고 있는 것으로 나타났다. 고용확보조치의 내용을 보면, 정년제도의 폐지가 2%, 65세 이상 정년연장 11.6%, 계속고용제도의 도입 86.2%로, 대부분의 기업이 정년은 60세로 두고, 촉탁 등의 재고용을 통하여 65세까지 고용하는 계속고용제도를 활용하고 있는 것으로 나타났다.

계속고용제도도 세 가지 형태로 나누어진다. 즉, 희망하는 근로자 전원을 고용하는 희망자 전원고용 형태와, 노사가 협정을 맺어 기준을 정하고 그 기준을 충족하는 근로자만 고용하는 노사협정형태, 그리고 기업이 취업규칙 등으로 기준을 정하고 그것

을 충족하는 근로자만 고용하는 취업규칙형태로 구분된다. 2010년 현재 그 분포를 보면, 희망자 전원고용형태 37.6%, 노사협정형태 52.2%, 취업규칙형태 10.2%이다. 참고로 기준으로 가장 많은 것은 ‘근로자가 건강상 지장이 없을 것’이 91.1%, ‘일할 의사/의욕이 있을 것’ 90.2%, 그리고 ‘출근율/근무태도’ 66.5% 등이었다.

이러한 고연령자 고용확보는 일본의 연금수령연령의 연장에 맞추어 실시되고 있다. 정액부분의 기초연금은 2013년부터 수령연령이 65세로 연장되고, 보수비례의 연금은 2013년부터 현재 60세에서 61세로 연장되고, 그 후 3년에 1세 연장되어 2025년에는 65세로 연장된다.

이러한 연금수령연령의 연장에 맞추어 정년연령을 65세로 연장하는 것도 하나의 선택이지만, 사용자측의 반대가 심해 현재 노사협정형태나 취업규칙형태로 기준을 정하여 계속고용자를 선별하고 있는데, 그것을 없애고 희망자 전원을 고용하는 형태로 하는 것이 가장 현실적인 것으로 결론짓고 있다.

동 연구보고서의 내용은 향후 노사공정 심의회를 거쳐 내년에 법제화될 예정이다.

• 출처: 후생노동성 홈페이지, 2011년 6월 7일자, ‘第5回今後の高齢者雇用に関する研究会’

## 일본 : 베이비붐 세대의 퇴직에 대응, 내년 춘기 대졸채용 계획 13.7% 증가

일본경제신문은 19일, 2012년 춘기 채용계획조사를 정리, 발표하였다. 발표에 의하면 대졸채용자수는 2011년 춘기에 비해 13.7% 증가하였는데, 이는 2년 연속 증가한 수치로 특히 채용자수가 두자릿수의 비율로 증가한 것은 4년 만인 것으로 밝혀졌다. 이처럼 채용 증가가 예상되는 이유로는 최근의 경기악화 등에 의해 채용을 미뤄옴에 따라 발생한 인원구성의 비대칭을 시정하고, 정년 후에도 계속해서 고용해온 베이비붐 세대의 대량퇴직에 대비하기 위한 것으로 보인다. 특히 해외사업부문과 신기술을 담당할 수 있는 인재에 대한 수요가 강하게 나타났는데, 동일본대지진 이후에도 기업의 채용의식은 감소하고 있지 않은 것으로 나타났다.

채용계획조사에는 수시채용도 포함되었는데 2012년 춘기의 대졸채용을 전년보다 늘리겠다고 회답한 기업은 전체의 62.5%에 달하였다. 기업의 채용의식은 금융위기의 영향으로 크게 감소했던 2010년 춘기 이후 계속해서 회복경향을 보이고 있지만, 1개 기업당 평균 대졸채용인원은 최근의 최고치를 기록한 2009년을 여전히 밀돌고 있는 실정이다.

또한 최근 기업은 원하는 인재가 없을 경우에는 계획한 수에 달하지 않더라도 채용을 중지하는 엄선채용을 실시하는 경우가 많아, 실제 채용이 계획대로 될지는 불투명한 상태이다. 더욱이 신흥국으로 생산현장이 이동되는 것 등을 고려하면 고졸채용은 더욱 어려워질 전망이다.

기업이 채용을 늘리려고 하는 요인 중 하나는 60

세 정년 이후에도 계속해서 고용해온 베이비붐 세대의 퇴직이 2012년 이후에 본격화되기 때문이다. 예를 들어 JEF그룹의 경우 제철소 등의 조업과 설비 유지 및 보수를 담당하는 기술자의 퇴직이 증가하여 왔는데, JEF그룹은 원활한 기능 계승을 위해 이공계를 중심으로 한 대졸채용을 382명으로 증원하였다. 이는 전년대비 14% 증가한 수치이다. 한편 기능수준이 높은 중도채용도 계속해서 실시하여 중핵요원의 육성에 심혈을 기울일 방침이다.

또한 금융위기 이후의 채용억제로 인해 줄어든 청년층의 확충과 세계시장에서 반전하기 위한 인력확보에 대한 움직임도 확산되고 있다. 미쓰이스미토모은행은 전년대비 20% 증가한 850명의 대졸채용을 계획하고 있는데, 향후 수익확대가 예상되는 해외사업 등에 인재를 다수 배치할 계획인 것으로 알려졌다.

세븐 일레븐 재팬은 2011년보다 2.7배 증가한 250명을 채용할 예정인데, 2012년도는 과거 최고인 1,200개 점포를 국내에 개설하는 등 점포지도원을 시급히 육성할 방침이다.

제조업에서도 기술진의 확충을 위한 움직임을 보이고 있는데, 도요타자동차는 11% 증가한 550명의 대졸채용을 계획하고 있는 것으로 밝혀졌다. 2012년에 가정용전원으로 충전가능한 플러그인 하이브리드자동차(PHV)의 발매를 준비하고 있는 것 외에도 연료전지차의 시장투입도 계획하고 있어 이를 위한 인원을 확충한다는 방침이다.



한편 방사능누출 문제로 최대위기를 맞고 있는 도쿄전력의 경우에는 신규채용을 보류할 방침이다. 후쿠시마 제1원자력발전소의 사고가 발생하기 전까지는 전년과 거의 같은 수준인 1,100명(고졸 포함)을 채용할 방침이었지만 원전사고의 발생에 의해 채용 계획은 전면 보류되었다.

이처럼 채용을 일부 보류하는 기업이 발생하기 하였지만 전체적으로 기업의 채용에 대한 의욕은 감소하고 있지 않은 것으로 나타났다.

이번 대졸채용에서는 지진 등의 영향으로 주로 대기업이 2012년 춘기채용의 선고개시시기를 5월 이후로 연기하였으며, 대기업이 실질적으로 내정을 하는 피크는 예년의 4~5월에서 6~7월로 연기되었다.

- 출처: 일본경제신문, 2011년 6월 20일 조간, '団塊世代退職に対応、大卒採用13.7%増—来春計画、本社調査'

### 일본 : 자동차회사, 기간고용 증원으로 기업 증산 서두른다

동일본대지진으로 일시적으로 중단되었던 일본 내 자동차 생산이 빠른 속도로 회복되고 있다. 부품 부족이 조금씩 해소되면서 대기업은 지금까지 생산하지 못한 생산량을 만회할 목적으로 증산을 계획하고 있으며, 이에 따른 기간종업원의 증원과 휴일출근을 늘리기 시작하였다.

도요타자동차와 닛산자동차는 거의 정상시의 생산페이스로 돌아왔으며, 혼다도 이달 하순부터 거의 정상적인 생산이 가능할 것으로 보인다. 자동차 각사는 금년도 하반기부터 전년도를 상회하는 페이스로 본격적인 생산을 한다는 계획하에 기간종업원이 더 필요하다고 판단하고 기간종업원의 증원에 착수하였다.

도요타자동차가 3천 명에서 4천 명을 모집하는 것 이외에 혼다도 1천 명 규모의 증원을 계획하고 있는 것으로 알려졌다. 도요타와 혼다는 올 4월 국

내생산이 전년동월에 비하여 80%나 감소하는 등 재해로 인해 큰 타격을 받았다. 도요타자동차는 올 9월 중간기의 연결영업손익 적자가 예상되고 있는데 연간실적을 회복하기 위해서는 하반기의 판매 확대가 불가피한 상태로, 기간종업원을 약 1년 반 만에 모집하여 증산을 본격화한다는 방침이다. 또한 혼다의 경우에도 약 2년 만에 스즈카제작소(미에현 스즈카시)의 모집을 계획하고 있다.

자동차회사는 증산에 맞추어 하기 휴일출근도 계획하고 있는 것으로 알려졌는데, 7월에는 마쓰다가 본사공장(히로시마현)과 호후공장(야마구치현)에서 2일간의 휴일출근을 실시하는 것 이외에 혼다의 경우에도 하마마쓰시의 변속기공장 등에서 2일간 휴일출근을 실시할 방침이다. 한편 닛산은 오파마공장(가나가와현 요코스카시)에서 휴일출근을 실시할 계획으로 알려졌다. 도요타자동차는 부품이 충분히 공

급되지 않을 것으로 예상되는 7월에는 휴일출근을 실시하지 않을 방침이지만, 부품이 충분히 공급되면 유동적으로 휴일출근을 실시할 방침이다.

각사가 증산을 서두르는 이유는 생산회복이 늦어지면 경쟁 기업이 많은 해외판매에 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 5월 미국 신차시장에서는 제너럴 모터스(GM) 등 미국계 자동차회사가 전체적으로 판매대수를 늘린 것에 반해, 도요타자동차의 판매량이 전년대비 30% 가까이 감소하는 등 일본세는 고전을 면치 못하였다.

## ■ 자동차회사별 기간종업원의 증원계획

- 도요타자동차: 7월 중순부터 3천~4천 명을 모집
  - 닛산자동차: 7월 말까지 200명을 증원
  - 혼다자동차: 10월까지 1천 명 규모로 증원. 당초 감축예정이었던 종업원에게 계약갱신을 요청
  - 마쓰다자동차: 증원 검토 중
  - 미쓰비시자동차: 10월까지 500명 정도(그룹기업의 응답자 포함)를 증원
  - 후지중공업: 10월까지 400명 증원
- 출처: 아사히신문 조간 11페이지, 2011년 6월 22일, ‘自動車、期間雇用増へ 大手各社、増産急ぐ’

## 일본 : 고용촉진세제 도입

2011년도 세제개정관련법안 수정안이 22일 참의원 본회의에서 가결·통과되었다. 이번 수정안에는 정부가 국회에 제출한 법안 중에서 여야당이 합의한 감세항목과 6월 말로 기한이 끝나는 세부담 경감조치(조세특별조치)를 내년 3월까지 연장하는 내용이 포함되어 있다.

이번 수정안에는 종업원의 고용을 늘린 기업에 대해서 법인세를 감세하는 고용촉진세를 창설하고 항공회사가 납부하는 항공기연료세를 인하하는 사항도 포함되었다.

고용촉진세는 올 4월분까지 거슬러올라가 소급하

여 적용된다. 일정조건을 충족한 기업은 새롭게 고용한 종업원 1명당 20만 엔(한화 약 274만 원)을 법인세 총액에서 감액 받을 수 있다. 고용을 중시하는 간 나오토 수상이 도입에 대한 검토를 지시한 것으로 알려졌다. 단, 일본 국내기업의 70%가 현재 적자상태로 법인세를 납부하고 있지 않아 감세에 의한 동기부여로 고용을 늘리는 기업이 어느 정도 나타날지는 미지수이다.

- 출처: 요미우리신문 조간 11페이지, 2011년 6월 23일, ‘雇用促進税制が成立’



## 일본 : 노동조합의 비정규직 대응 향상

후생노동성이 6월 28일 발표한 '2010년 노동조합 활동 실태조사' 결과에 의하면, 최근 노동조합의 비정규직 대응이 향상된 것으로 나타났다.

조직화와 그 대응 내용을 중심으로 살펴보면, 파트타임근로자가 있는 사업장에서 '파트타임근로자가 노조 조합원이다'고 응답한 노조비율은 24.3%로, 2001년 14.0%에 비해 10.3 포인트나 증가해 조직화가 크게 진전된 것을 알 수 있다. 그 비율이 높은 산업은 복합서비스산업 58.8%, 교육/학습지원업 55.5%, 정보통신업 44.1%, 전기/가스/열공급/수도업 43.3% 등이었다.

'파트타임근로자를 위해서 어떤 형태든 대응하고 있다'고 응답한 노조비율은 47.1%로, 2005년의 25.5%에 비해 거의 2배로 증가하였다. 구체적으로 대응내용을 보면, '노동조건, 처우 개선 요구' 30.5%, '상담 창구의 설치, 앙케트 등으로 실태조사' 20.4%, '파트타임근로자의 고용에 관한 노사협의' 19.3%, '노조가입 권유 활동' 13.6%, 그리고 '파트타임근로자에 관한 집회/학습회의 개최' 11.9% 등이었다.

사업장에 풀타임 비정규직이 있다고 응답한 노조의 비율은 68.9%였는데, 그들 중 조합원이 있다고 응답한 비율은 26.0%였다. 풀타임 비정규직에 대한 대응도 파트타임근로자와 거의 유사하게 '노동조건, 처우 개선 요구' 30.3%, '파트타임근로자의 고

용에 관한 노사협의' 23.3%, '상담 창구의 설치, 앙케트 등으로 실태조사' 20.6%, '노조가입 권유 활동' 17.86%, 그리고 '파트타임근로자에 관한 집회/학습회의 개최' 13.4% 등으로 거의 모든 항목에서 파트타임근로자보다 높았다.

한편, 최근 몇 년 전부터 큰 사회적 문제로 대두된 파견근로자에 관하여 살펴보면, 파견근로자가 조합원으로 되어 있다고 응답한 노조 비율은 1.9%에 불과하였다.

비정규직 근로자를 조직화하는 데 있어 문제점이 있다고 응답한 노조비율은 65.8%였는데, 구체적으로 보면, '노조에 대한 관심이 낮다' 60.7%, '조합비 설정/징수가 곤란' 49.3%, '조직화 추진을 위한 집행부측의 인적/재정적 여유가 없음' 42.4%, '조직화 대상자측에 시간적 여유가 적어 조직화 활동을 하기 어렵다' 31.4%, 그리고 '요구내용이 정규직의 이해와 대립된다' 25.3%였다. 문제점이 없다고 응답한 노조는 7.1%에 불과하였다.

앞으로 비정규직의 조직화하기 같은 문제점을 해결하면서 어느 정도 전개될지 주목된다.

- 참고: 후생노동성 홈페이지, 2011년 6월 28일, '平成22年労働組合活動実態調査結果の概況'

## 중국 : 2010년 도시지역 사영 및 국유기업 재직 근로자 연평균임금 각각 14.1%, 13.5% 증가

중국 국가통계국이 지난 5월 3일 발표한 통계자료에 따르면, 2010년 중국 도시지역 비공유제부문(사영기업)과 국유부문의 재직 근로자의 연평균임금은 각각 20,759위안(한화 약 366만 원)과 37,147위안(한화 약 656만 원)으로 지난해 동기대비 각각 14.1%, 13.5% 증가한 것으로 나타났다.

지역별로 살펴보면, 도시지역 비공유제부문 근로자의 연평균임금은 동부지역이 22,708위안(한화 약 401만 원)으로 가장 높게 나타났고, 그 뒤를 서부지역(18,640위안(한화 약 329만 원)), 동북지역(18,532위안(한화 약 327만 원))이 이었으며, 중부지역이 17,252위안(한화 약 305만 원)으로 가장 낮은 것으로 나타났다.

업종별로 살펴보면, 2010년 도시지역 비공유제부문 근로자의 연평균임금은 데이터전송, 컴퓨터서비스 및 소프트웨어업이 31,226위안(한화 약 551만 원)으로 전국 평균의 1.5배로 가장 높은 것으로 나타났다. 그 다음이 금융업으로 30,513위안(한화 약 539만 원)으로 나타났다. 연평균임금이 가장 낮

은 비공유제부문은 공공관리 및 사회조직 종사자로 8,900위안(한화 약 157만 원)으로 나타났다.

〈표 2〉 업종별 비공유제부문 재직근로자 연평균임금

(단위: 위안, %)

	2009	2010	증가율
평균	18,199	20,759	4.1
농·임·목·어업	14,585	16,370	12.2
채광업	18,553	20,981	13.1
제조업	17,260	20,090	16.4
전력, 가스 및 수도생산 및 공급업	17,795	18,834	5.8
건축업	19,867	22,228	11.9
교통운수, 창고 및 우정업	19,634	21,989	12.0
데이터전송, 컴퓨터서비스 및 소프트웨어업	28,166	31,226	10.9
도소매업	17,775	19,928	12.1
숙박요식업	15,623	17,531	12.2
금융업	30,452	30,513	0.2
부동산업	21,334	23,228	8.9
임대 및 비즈니스서비스업	21,344	23,879	11.9
과학연구, 기술서비스 및 지적탐사업	26,187	28,886	10.3
수리, 환경 및 공공설비관리업	17,170	19,607	14.2
주민서비스 및 기타서비스업	15,688	18,350	17.0
교육업	21,066	21,862	3.8
위생, 사회보장 및 사회복지업	18,641	21,571	15.7
문화, 체육 및 레저업	17,339	20,012	15.4
공공관리 및 사회조직	8,191	8,900	8.7

〈표 1〉 지역별 비공유제부문 재직근로자 연평균임금

(단위: 위안, %)

	2009	2010	증가율
평균	18,199	20,759	14.1
동부지역	19,840	22,708	14.5
중부지역	15,402	17,252	12.0
서부지역	16,234	18,640	14.8
동북지역	16,414	18,532	12.9



〈표 3〉 지역별 공유제부문 재직근로자 연평균임금

(단위: 위안, %)

	2009	2010	증가율
평균	32,736	37,147	13.5
동부지역	38,002	42,810	12.7
중부지역	27,478	31,594	15.0
서부지역	29,120	33,130	13.8
동북지역	28,383	31,882	12.3

도시지역 공유제부문 재직근로자의 연평균임금은 동부지역이 42,810위안(한화 약 756만 원)으로 가장 높은 것으로 나타났고, 서부지역이 33,130위안(한화 약 585만 원), 동북지역이 31,882위안(한화 약 563만 원), 중부지역이 31,594위안(한화 약 558만 원) 순으로 나타났다.

업종별로 살펴보면, 도시지역 공유제부문 재직근로자의 연평균임금이 가장 높은 업종은 금융업으로 80,772위안(한화 약 1,426만 원)으로 전국 평균의 2.2배로 나타났다. 그 다음이 데이터전송, 컴퓨터서비스 및 소프트웨어업으로 66,598위안(한화 약 1,176만 원)으로 전국 평균의 1.8배로 나타났다.

중국 국가통계국은 2009년부터 정식으로 비공유제부문(사영단위) 근로자의 임금을 통계범위에 포함시켰다. 2010년 비공유제부문 임금통계는 전국적으로 48만 개 업체를 대상으로 실시했는데, 이는 전국 460만 개 비공유제부문 기업체 수의 10.3%에 해당한다.

〈표 4〉 업종별 공유제부문 재직근로자 연평균임금

(단위: 위안, %)

	2009	2010	증가율
평균	32,736	37,147	13.5
농·임·목·어업	14,911	17,345	16.3
채광업	38,224	44,496	16.4
제조업	26,599	30,700	15.4
전력, 가스 및 수도생산 및 공급업	42,668	48,323	13.3
건축업	24,625	28,127	14.2
교통운수, 창고 및 우정업	36,224	41,536	14.7
데이터전송, 컴퓨터서비스 및 소프트웨어업	59,919	66,598	11.1
도소매업	29,031	33,520	15.5
숙박요식업	21,193	23,812	12.4
금융업	70,265	80,772	15.0
부동산업	32,591	36,392	11.7
임대 및 비즈니스서비스업	34,318	38,502	12.2
과학연구, 기술서비스 및 지질탐사업	50,886	57,316	12.7
수리, 환경 및 공공설비관리업	24,551	27,229	10.9
주민서비스 및 기타서비스업	25,704	28,665	11.5
교육업	35,042	39,624	13.1
위생, 사회보장 및 사회복지업	36,380	41,132	13.1
문화, 체육 및 레저업	38,319	42,245	10.2
공공관리 및 사회조직	36,268	39,329	8.4

- 출처: 中國日報, 2011년 5월 4일, '2010年城镇私营和非私营单位职工年均工资分别增长14.1%和13.5%'

## 중국 : '직업병 예방치료법' 연내 개정, 기업이 입증책임 부담

'직업병 예방치료법(职业病防治法)'이 연내에 개정될 전망이다. 사용자의 비협조로 노동자의 직업병을 진단하기 어려운 문제에 대해, 지난 26일 '이리엔 노동법 지원 및 연구중심(北京义联劳动法援助与研究中心)'이 '중공넷(中工网)'과 공동으로 개최한 '직업병 예방치료법 입법건의 연구토론회'에서 관련 전문가들은 '입증책임의 전환'의 시행을 건의했다. 즉, 기업이 종업원의 직업병에 대해 책임이 없다는 것을 입증해야 한다는 것이다.

중국 직업병 예방치료의 상황이 갈수록 심각해지고 있고, 직업병을 앓는 노동자의 수가 매년 큰 폭으로 증가하고 있는 추세이다. 중국 질병예방통제센터(疾病预防控制中心) 직업위생과 중독통제소 리타오(李涛) 소장은 '직업병 예방치료법' 개정시 "사용자가 노동자의 직업병 진단에 필요한 자료를 제공하지 않거나 허위로 제공하는 경우, 직업병 진단과 검정기관은 당사자가 제공한 자술자료 및 관련인원이 증명한 자료 등을 근거로 진단 또는 검정결과를 판단해야 한다"고 규정해야 하고, "이전의 위생부의 부문규정의 내용을 법률에 포함시켜 법률의 강행력을 강화해야 한다"고 건의했다.

직업병을 판단하는 데 발생하는 문제들을 어떻

게 해결해야 하는지에 대해 중국인민대학 노동관계연구소 소장 창카이(常凯) 교수는 "노동자의 직업병 진단과 관련된 자료에 대해 기업의 자료제공 의무를 강화하고, 입증책임의 전환을 실시해 기업은 종업원의 직업병에 대해 책임이 없다는 것을 입증해야 한다"는 의견을 제시했다.

노동자 권리수호의 어려움을 어떻게 해결해나갈지가 이번 연구토론회의 핵심주제였는데, '이리엔 노동법 지원 및 연구중심'의 후양러핑(黄乐平) 주임은 직업병 예방업무에 있어 노동자의 발언권과 알권리를 법률로 규정할 것과 직업병 진단과정에서 관련 기관에 신청한 직업병 진단에 필요한 서류를 노동자가 사용할 수 있는 권리를 법률로 규정할 것을 건의했다. 사용자가 고의로 절차를 지연하고, 불법행위로부터 이득을 얻는 것을 방지하기 위해 후양러핑 주임은 절차의 간소화를 건의했는데, 그는 법률로 '1재종국제(一裁终局制)'를 명확하게 규정할 것과 동시에 노동자는 배상의무를 제때에 이행하지 않는 사용자에 대해 두 배의 배상을 청구할 수 있는 권리를 규정하도록 건의했다.

• 출처: 北京日报, 2011년 5월 28일, 《职业病防治法》今年修订 企业将承担举证责任

## 중국 : 금호타이어 창춘(长春)공장 노동자 임금인상 요구 파업

중국 경제전문지 제1재경일보(第一财经日报)는

금호타이어 창춘(长春) 공장의 400여 명의 노동자





들이 6월 8일부터 임금인상을 요구하며 6월 12일 현재 5일째 파업을 벌이고 있고, 또한 중국 국가품질검사감독국(国家质检总局)이 지난 10일 일부 한국타이어에서 생산되는 타이어에 결함이 있다는 긴급통지를 발표하면서, 한국계 타이어 회사가 위기에 처해 있다고 보도했다.

제1재경일보는 이번 파업의 주요 원인이 저임금이라고 보도했다. 2007년 공장 첫 가동시부터 일해 온 한 노동자는 “현재까지 3년 동안 금호타이어 창춘공장에서 일해 왔는데, 기본급은 902위안(한화 약 16만 원)이고, 각종 사회보험료를 제외하고 나면 한 달 급여는 1,300~1,400위안(한화 약 23~25만 원)으로 식당에서 서빙을 해도 이보다는 낮고, 물가가 끊임없이 오르면서 이 같은 저임금으로는 가족들을 부양할 수 없다”고 불만을 토로했다. 이 노동자에 따르면, 금호타이어의 노동자들의 기본급은 1,000위안(한화 약 176,000원) 이하이고, 80%의 노동자의 기본급이 870~950위안(한화 약 154,000~168,000원)이며, 복지 면에서 매년 두 차례 100위안(한화 약 17,700원)의 보너스가 지급되고 있고, 이외에 120위안(한화 약 21,200원)의 슈퍼마켓 선불카드가 지급되고 있는 것 말고는 아무것도 없다고 말했다.

11일 금호타이어 기획재무부 김병근 부장은 현재 공장 가동은 전면 중단된 상태이고, 사측은 파업 참가자들과 협상을 하고 있으며, 최대한 빨리 합의점을 찾아 다음주 월요일부터 생산에 들어갈 것이라고 밝혔다. 김병근 부장은 노사갈등의 초점은 임금문제인데, 금호타이어 창춘 공장의 일선 노동자의 임금은 기본급, 직무수당, 기능수당, 초과근로수당, 보너

스로 구성되어 있다고 밝혔다. 그는 노동자 세후 평균임금은 1,700~1,800위안(한화 약 30만~32만 원)으로 사측은 매년 창춘시 최저임금기준의 인상폭을 근거로 임금을 인상하고 있고, 오는 7월에 임금인상을 계획하고 있었는데, 갑작스럽게 파업이 발생해 곤혹스럽다고 말했다.

금호타이어 파업참가 노동자들은 사측의 임금인상계획에 대해 연초부터 임금을 인상할 것이라고 밝혔지만 현재까지 아무런 조치가 없었다고 말했다. 김병근 부장은 금호타이어 창춘 공장 노동자의 임금은 완성차 공장의 노동자 임금과 비교하면 다소 낮은 수준이지만 동종업계의 중간수준이라고 밝혔다. 하지만 파업참가 노동자들은 금호타이어의 임금은 창춘시 노동자들의 평균임금보다 낮은 수준이라고 말했다.

금호타이어 창춘공장은 금호아시아나 그룹이 중국에 설립한 세 번째 공장으로 공장면적은 22만 평방제곱미터, 총 투자금액은 1.5억 달러(한화 약 1,627억 원)로 2007년부터 타이어를 생산하고 있다. 현재 1일 1만여 개, 연간 420만 개의 타이어를 생산하고 있는 동북지역 최대의 타이어 생산업체이다. 현재 주로 완성차 공장에 제품을 공급하고 있는데, 연간 이치다중(一汽大众)자동차에 50만 개를 공급하고 있고, 이치승용차에 60만 개의 타이어를 공급하고 있다. 금호타이어 공장의 한 간부는 파업으로 1일 약 400만 위안(한화 약 7억 원)의 손실을 보고 있다고 밝혔지만, 김병근 부장은 이에 대한 직접적인 확답을 회피했다.

현재 금호타이어 창춘 공장이 소재하고 있는 창춘

시 까오쑤 정부가 이번 파업에 직접 개입하여 노사간의 의견을 조율하고 있다.

• 출처: 中国雅虎, 2011년 6월 13일, '锦湖长春工厂因劳资纠纷停工 工人因待遇低罢工'

## 중국 : 베이징시, 7월부터 사회보장급여 기준을 상향조정하여 지급

2011년 6월 16일 베이징시 인력자원·사회보장국과 민정부 등 부서에서는 최근 물가 상승이 저소득층에게 미치는 생활부담을 완화하기 위해 7월 1일부터 재차 도시주민 최저생활보장급여, 도농주민 실업보험급여, 산재보험급여 등 사회보장급여의 기준을 상향조정하기로 했다. 이번 조정으로 인해 재정 및 사회보장기금으로 7억 9,400만 위안(한화 약 1,389억 원)을 추가로 지출할 예정이며, 베이징시 310만 1,900여 명의 주민이 그 혜택을 받을 수 있게 되었다.

### 도시주민 최저생활보장금 급여가 상향조정되어 앞으로 매월 20위안이 더 지급된다

도시주민 최저생활보장급여의 기준을 480위안(한화 약 83,950원, 가정 단위/매월)에서 500위안(한화 약 87,450원)으로 상향조정함으로써 지난번에 비해 20위안이 늘어났으며 그 증가폭은 4.17%에 이른다. 반면 농촌주민 최저생활보장급여의 기준은 300위안(한화 약 52,470원, 가정 단위/매월)에서 340위안(한화 약 59,470원)으로 상향조정됨으로써 40위안이 상승하였고, 그 증가폭은 13.33%에 이른다. 현재 베이징시 도농주민 최저생활보장의 수혜자는 모두 21만여 명에 달한다. 이번 도농최저생활보

장급여의 조정 이후, 예산 가운데 최저생활보장급여가 매년 6,500만 위안(한화 약 114억 원) 정도 상승했다. 이번 급여 조정으로 증가되는 기금은 구·현의 재정에서 부담하게 되었다. 올해 예측 결과에서는 베이징시에서 현재 저소득 가정의 최저생활보장의 인정기준은 가족 1인당 731위안(한화 약 127,830원)이다.

### 도시주민 기초양로금과 복지양로금이 상향조정되어 앞으로 매월 20위안이 더 지급된다

도농주민 기초양로금은 현재 개인당 매월 310위안(한화 약 54,200원)씩 지급되고 있으나 앞으로는 20위안이 늘어나서 330위안(한화 약 57,700원)이 지급될 예정이며, 그 증가폭은 6.5%에 달한다. 복지양로금은 현재 개인당 매월 230위안(한화 약 40,200원)이 지급되고 있으나 앞으로 20위안이 늘어난 250위안(한화 약 43,700원)이 지급될 예정이며, 그 증가폭은 8.7%에 달한다. 현재 베이징시 도농주민 기초양로금 지급대상자는 모두 21만여 명이며, 복지양로금 지급대상자는 60만여 명이다. 이번 조정으로 인해 올해 안에 구현 재정에서 9,700억 위안(한화 약 170조 원)이 지출될 예정이다.



**실업보험금 급여가 상향조정되어 앞으로 매월 30위안이 더 지급된다**

베이징시 실업보험금의 기준은 5단계로 나누어지는데, 조정 이후 매 단계에서 30위안(한화 약 5,246원)이 상향조정되어 지급된다. 예를 들면, 5단계 매월 급여기준이 현재 806위안(한화 약 140,940원)에서 836위안(한화 약 146,190원)으로 상향조정될 예정이다. 농민계약제 직원에게 지급되는 일회성 생활보조금은 매월 588위안(한화 약 102,820원)에서 618위안(한화 약 108,070원)으로 상향조정될 예정이다. 현재 베이징시에서 실업보험금을 지급받는 대상자는 2만 1,000여 명이며, 이번 조정을 통해 올해 안으로 실업보험기금에서 500만 위안(한화 약 8억 7,435만 원)을 지출할 예정이다.

**산재보험 및 상해보조금 급여가 상향조정되어 앞으로 매월 87위안이 더 지급된다**

이번 조정을 통해 1~4급에 속하는 직원의 산재 및 상해보조금의 기준이 현재 매월 2,504위안(한화 약

437,950원)에서 87위안이 늘어난 2,591위안(한화 약 453,220원)이 지급되며, 그 증가폭은 3.5%에 달한다. 그 중 1급 상해장애자는 개인당 110위안(한화 약 19,240원), 2급은 개인당 100위안(한화 약 17,490원), 3급은 개인당 90위안(한화 약 15,740원), 4급은 개인당 80위안(한화 약 13,390원)을 더 지급할 예정이다. 조사에 따르면, 베이징시에서 1~4급 산재 및 상해에 해당되는 직원은 모두 2,239명으로 밝혀졌다.

**기업 퇴직자에게 앞으로 일회성 생활보조금이 지급된다**

베이징시는 물가 상승을 고려하여 2011년 11월 30일 이전에 퇴직한 기업 퇴직자에게 일회성 생활보조금을 지급할 예정인데, 최대 480위안(한화 약 83,960원)을 수령할 수 있다.

• 출처: 千龙网, 2011년 6월 16일, '北京下月起上调多项社会保障待遇标准'