



세계 노사정 소식

미국

미국 : 경영진 보상 패키지의 변화

경영진의 과대한 보상에 대한 비난 여론이 높아지면서 성과에 따른 보상에 대한 의존도가 점점 더 커지고 있다. 경기 불황에서 조금씩 벗어나고 있는 지금, 최고경영자의 보상은 성과의 증가에 따라 함께 증가하고 있다. 하지만 성과의 유동성은 보상의 유동성을 가져오게 된다. 이러한 유동적인 성과급에 대한 높은 의존도는 인사관리자들에게 또 다른 문제를 야기하고 있는데, 즉 어떻게 보상 프로그램의 목표를 전달하고 이해시킬 것인가에 대해 인사 담당자들이 고민하기 시작한 것이다.

가장 뚜렷한 변화는 장기보상 패키지 구성의 변화다. 헤이 그룹(Hay Group)의 조사에 따르면, 기업들은 스톡옵션보다는 성과에 따른 보상의 활용을 늘리고 있는 추세다. 보통 장기보상 패키지는 성과급, 스

톡옵션, 제한부(일정한 조건을 붙여 회사의 직원에게 보수로써 지급하는 미등록 주식) 주식으로 구성되는데 성과급의 비율은 높아지고, 스톡옵션의 비율은 감소했다.

이러한 변화에 따라 인사담당자들은 이와 같은 보상 프로그램의 변화가 무엇을 의미하는 것인지를 정확하게 알리기 위한 노력에 많은 시간을 할애하고 있다. 즉 보상의 유동성이 커짐에 따라 경영진이 느끼는 보상의 크기는 작아질 수 있으므로, 어떤 목적을 가지고 보상 패키지가 만들어졌는지에 대해 명확하게 의사소통하는 것이 필요하다.

- 출처: Human Resource Executive, 2011년 7월 28일, 'Questioning Pay-for-Performance'

미국 : 뱅크오브아메리카, 비용 절감을 위해 대규모 정리해고 계획

사면초가에 몰린 거대 은행 뱅크오브아메리카(Bank of America)는 주주들의 불만이 깊어짐에 따

라 앞으로 3,500개 이상의 일자리 감축을 계획하고 있다. 1월 이후로 주식 가격이 50% 이상 폭락한 뱅



크오브아메리카로서는 대규모의 정리해고는 기업 재건의 시작에 불과할지도 모른다.뱅크오브아메리카의 최고경영자는 4분기 비용을 15억 달러(한화 약 1조 8,000억 원) 절감하는 것이 목표라고 했다. 약 28만 명의 직원을 고용하고 있는 뱅크오브아메리카는 이미 상반기에 2,500명을 해고했다.

뱅크오브아메리카는 주택시장의 거품이 터지고 주택압류가 증가하면서 특히 타격을 입었다. 2008년 서브프라임 대출기관 Countrywide Financial을 합병한 것은 치명적인 실수였으며, 이로 인해 뱅크

오브아메리카는 수백억의 손실을 입었다.뱅크오브아메리카는 또한 최근 모기지 담보증권 판매와 관련해 연이은 소송에 휩싸였다. 이러한 악재에도 불구하고 뱅크오브아메리카는 자본 조달을 위해 신규 주식을 발행할 계획은 없다. 대신 수십억 달러를 벌기 위해 캐나다 신용카드 비즈니스에서부터 부동산까지 시장에 내놓고 있다.

- 출처: The New York Times, 2011년 8월 19일자, 'Bank of America Plans Big Layoffs to Cut Costs'

미국 : 노동안전위생국 내부고발자에게 보상 명령

미국 노동부 산하 노동안전위생국은 벌링턴 북부 산타페 철도 회사(Burlington Northern Santa Fe Railway Co.)에게 회사가 징계한 내부고발자에 대해 30만 달러(한화 약 3억 3,815만 원)를 보상하도록 명령했다. 30만 달러는 내부고발자의 임금, 변호사 비용과 더불어 처벌과 관련된 보상을 포함한 금액이다.

노동안전위생국에 따르면 이 근로자는 2008년 11월에 업무 관련 산재 사고를 회사에 보고한 후, 회사로부터 30일간의 무급 정직을 받았고 이 징계에 대해 공식적으로 이의를 제기했다. 노동안전위생국은 이에 따라 조사를 진행했고, 벌링턴 북부 산타페 철도 회사가 내부고발자의 보호 조항을 위배했다는 근거를 찾아냈다고 발표했다.

하지만 철도 회사는 노동안전위생국이 제출한 중요한 정보 중 치명적인 오류가 있다는 주장을 담은 서한을 다시 노동안전위생국에 발송했다. 이 서한의 중요 내용은 철도 회사는 업무 중 사고를 당한 직원의 정직이나 징계할 방침을 가지고 있지 않고, 사고로 인한 이직도 금지되어 있으며, 임직원 평가 절차는 사고로 인한 어떤 부분도 반영되지 않도록 되어 있다는 것이다. 철도 회사는 이번 징계의 사유는 사고 그 자체가 아니라 사고 발생 이후 조사에 협조하지 않는 것이라고 밝혔다.

- 출처: human resource management online, 2011년 8월 23일자, 'OSHA Orders Burlington Northern to Pay Whistle-Blower \$300,000'

미국 : 대졸자 초봉 하락

진보적 연구 센터인 Economic Policy Institute의 노동경제학자의 연구에 따르면, 1980년대와 1990년대에 대졸자의 초봉은 증가하였으나 2000년 이후에는 다시 낮아졌다. 대졸자 남성의 2000년 시간당 임금은 22.75달러(한화 약 27,300원)였으나 2010년의 시간당 임금은 21.77달러(한화 약 26,100원)로 4.5% 감소했다. 대졸자 여성의 2000년 시간당 임금은 19.38달러(한화 약 23,300원)였고 2010년 시간당 임금은 18.43달러(한화 약 22,100원)였다.

노동시장에서 대졸자에 대한 수요는 증가하였는데 시간당 임금이 감소했다는 것은 수요보다 공급이

많다는 것을 의미한다. 2000년 이후 10년간 노동자의 임금 사정은 극소수의 최상층을 제외하고는 악화되었는데, 대학을 갓 졸업한 청년층은 이러한 시장 상황에서 가장 많이 피해를 본 것으로 보인다. 2014년 이후까지 실업률이 8%를 넘을 것으로 전망되는 어려운 상황에서 대졸자들이 실질적 임금 상승을 보기까지는 아직 몇 년의 시간이 더 필요할 것으로 보인다.

- 출처: The New York Times, 2011년 8월 31일자, 'For Graduates, a Shrinking Payoff'



유럽

독일 : 저숙련 취약노동자들, 지난 20년간 실질임금 저하로 노동시장 양극화 심화

독일에서 저숙련자와 고숙련자의 임금격차가 점점 더 벌어지고 있는 것으로 나타났다. “저숙련 노동자들은 지난 1990년 이래로 실질임금의 저하를 경험해 왔고, 그 경향은 2005년부터 더욱 심각해졌다.” 독일의 노동정책 정부싱크탱크인 IAB(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)의 소장인 요아힘 뮐러(Joachim Möller)는 이 기관이 발행하는 매체인 IAB-FORUM의 최근호에서 이같은 결론을 내렸다.

이 연구에서 뮐러 소장은 정규직 풀타임 일자리를 갖고 있는 40세 남성들의 임금차이를 분석했다. 그 결과 1984년의 경우 직업훈련과정을 마친 사람들은 평균적으로 저숙련 미훈련 수행자들에 비해 19% 가량 더 높은 소득을 올렸던 것에 비해, 2008년이 되면서 그 격차는 27%로 벌어졌다. 당연히 정규 대졸자들과의 격차는 더욱 심했는데, 1990년대 초 40세 노동인력 중에 대졸자들은 저숙련자에 비해 2.1배 높은 임금을 받았고, 2008년에 그 격차는 2.6배로 늘어났다.

주목할 만한 것은 실질임금에 대한 데이터들, 즉 세전임금의 증가 양상이다. 통일의 시점까지 독일에서 실질임금은 전반적으로 상승했고, 그 가운데에서도 저숙련 노동자들의 실질임금은 뚜렷하게 증가세

를 나타냈으나 그 이후 저하되기 시작하였다.

이 분석에 따르면, 저숙련 노동자들은 1990년 이래로 실질임금의 감소를 감수해야 했고, 그것은 2005년부터 더욱 심화되었다. “2008년까지 그들의 실질임금은 다시금 1980년대 중반 수준으로 떨어졌다.”라고 뮐러 소장은 결론지었다. 다양한 저숙련 직업훈련 부문에서 평균적인 소득 수입자는 그로 인해 “지난 25년 동안 사회적인 부의 증대의 혜택을 누리지 못했다.”는 것이다. 즉 임금격차 심화의 원인으로 는 무엇보다 최하위 교육수준에 속하는 사람들의 실질임금의 저하가 가장 크다.

1980년대 중반 이후 지금까지 정규 직업훈련을 받은 사람들의 실질임금의 인상은 약 7%에 이르렀고, 전문대 졸업자들과나 기능직 마이스터들의 경우는 17~18%에, 그리고 대졸자의 경우 인상 수준은 22%에 달했다. 즉, 직업훈련과정만 이수한 사람들도 2003년 이래로 그렇지 못한 사람들과 마찬가지로 상대적인 저하를 감내해 왔다.

뮐러 소장은 더욱 심각해진 임금격차의 원인으로 노동시장에서 대졸자들에 대한 수요의 증대를 든다. 이는 기업들의 변화와 관련이 있는 것으로, 그들이 요구사항이 많은 복잡한 업무들을 수행할 수 있는 인력을 더욱 더 찾기 때문이라는 것이다.

그 밖에도 필러 소장은 노동세계의 세계화를 지적한다. 단순한 지식을 지니고 있는 노동인력들의 잠재력은 개발도상국을 통하여 엄청나게 증대했고, 이들은 값싼 노동력의 상비군들로 국제적으로 활동하는 기업들에 의해 점점 더 광범위하게 사용되고 있다는 것이다. 따라서, 일상의 일반적인 업무에 의존하는 생산은 고임금 국가들에게는 ‘잃어버린 우편물’이 되었다. “독일은 오늘날 OECD 국가 가운데 임

금불평등의 심화가 가장 뚜렷한 나라 가운데 하나로 간주된다.”라고 그는 결론지었다.

- 출처: 1. IAB Presseinformation, 2011년 8월 1일자, ‘IAB–Chef Möller: Seit 20 Jahren Reallohnverluste bei den Geringqualifizierten’
- 2. Sueddeutsche Zeitung, 2011년 8월 2일자, ‘Abgehängt: Seit 1990 schwindet die Kaufkraft der Geringqualifizierten’

독일 : 공항 관제탑 직원 파업 위기, 중재로 극적 모면

휴가철 한가운데 불거졌던 독일의 공항 관제탑 직원들의 노사분규가 극단으로 빠지지 않고 일단 위기를 모면했다. 지난 8월 9일 오전, 계획된 파업은 사용자 측인 독일항공안전(Deutsche Flugsicherung: DFS)이 적극적으로 중재를 요청하여, 일단 4주간의 의무산업평화 기간에 돌입하게 되면서 발생하지 않게 되었다.

지난 7월 말, 노사갈등이 심화되던 상황에서 프랑크푸르트에 위치한 헤센주 노동법원은 마지막 호소를 통해 관제탑 직원들과 독일항공안전 양측으로 하여금 상호 양보할 것을 촉구하였다. 즉, 관제탑 직원들은 파업을 취하하고, 항공안전 측은 중재를 요청하라고 강조한 것이었다. 그러나 이는 일단 양측 모두로부터 거절당했었다.

노동법원은 예상된 파업 1주일 전에 노동조합이 제시한 일정한 요구사항들이 허용될 수 없다고 지적했고 노조의 파업 계획을 취소시켰으나, 이에 노조

는 즉시 요구안 리스트를 수정하면서 파업을 재신청했다. 그 결과 법원은 9일 오전으로 계획된 관제탑 직원들의 파업을 직전 날 밤 승인하게 되었다.

법원은 사용자 측이 요청한 노동자들의 집단행동을 제지하는 직권조인 신청을 허가하지 않았다. 노동조합(GdF)이 교섭 과정에서 제기한 요구들이 최종적으로 법률적인 하자가 있지 않다는 것이 법원 측의 의견이었다.

노조는 조합원들이 9일 오전 6시간 동안 파업을 단행하도록 결정했고, 이는 그 시간 동안 독일 전체의 항공 운행을 마비시킬 수 있는 상황이었다. 임금 인상과 함께 노조는 항공안전에 고용된 5,000명 이상의 단체교섭의 적용을 받는 일자리의 총원 및 노동조건에 대해서 더 많은 영향력을 행사할 것을 요구했다. 그 일자리 가운데 약 1,900개 가량이 바로 관제탑 직원들이다.

결국 사용자 측은 노동법정에서 자신들의 패배에



대한 대응책으로 중재를 신청하게 되었다. 이 후 4 주간의 냉각기간 동안에는 일체의 조업중단이 일어나서는 안 된다. 따라서 8일 하루 종일 지속되었던 일촉즉발의 상황은 일단락된 것으로 볼 수 있으며, 여름 휴가철 성수기 휴가객들은 한숨을 돌릴 수 있게 되었다.

독일 여행자협회(DRV)는 휴가 시즌 한가운데에 벌이는 파업에 수십만 명의 여행객들이 피해를 볼 수 있었다고 관측한다. 이 협회는 2010년 8월의 경

우에 1일 평균 60만 명의 여객기 승객들이 독일 내 공항으로 몰려들었음을 지적한다.

중재자로는 이미 사용자 측의 추천을 받은 뮌헨의 노동법학자 볼커 리블레(Volker Rieble)가 확정 되어 있다. 그는 향후 약 2주 내로 중재를 위한 구체적인 계획안을 내놓아야 한다.

- 출처: Sueddeutsche Zeitung, 2011년 8월 8일자, 'Arbeitgeber rufen Schlichtung an Fluglotsen streiken doch nicht'

독일 : 유럽 청년층의 불투명한 일자리 전망

2011년 7월 유럽 전체적으로 15~24세 연령대의 청년층 실업자 수는 약 500만 명에 달하고 있다. 이에 따라 유럽연합(EU)의 15~24세 연령대에 속한 평균 청년실업률은 20.5%로 나타났으며, 청년실업률이 가장 높은 국가는 스페인이 45.7%로 청년층 2명 중 1명이 실업상태이다. 그 다음은 그리스로 금년 3월달 청년실업률이 38.5%에 달하였다. 아일랜드와 포르투갈의 경우도 청년층의 노동시장 상황은 크게 개선되지 않았으며, 이들 국가의 경우 약 27%의 청년층이 일자리가 없는 상태다. 또한 영국의 청년실업률은 유럽연합 평균치에 가까운 19.6%로 경제위기 이전보다 단지 6% 정도 높아지기는 했지만, 최근에 발생한 영국 내 청년층의 폭동을 촉발시킨 한 원인으로 지적되고 있다. 특히 스페인, 그리스, 라트비아와 리투아니아의 경우 청년실업률이 경제위기 이전 수준보다 약 20% 이상 증가하는 등 전혀 회복

세를 보이고 있지 않다. 따라서 유럽 전반적으로 청년실업률이 높아지는 추세에 있으며, 이들의 일자리 전망도 그리 밝지 않다. 반면에 유럽연합 국가 중에서 15~24세 연령대의 청년실업률이 낮은 국가들로는 네덜란드(7.1%), 오스트리아(8.2%)다.

독일의 15~24세 연령대 청년층의 2011년 6월 실업률은 9.1%로 유럽연합 27개국 중에서 세번째로 낮은 수치를 기록했다. 독일 고용연구소(IAB)의 발표에 따르면, 최근 독일의 실업자 수는 약 293만 9,000명으로 집계되었으며, 2011년 2/4분기에 기업의 일자리 제안건수는 약 100만여 개로 일자리 공급이 지속적으로 증가하고 있다. 이에 따라서 독일 내 청년층의 노동시장 상황도 개선되고 있는 모습을 보이고 있다. 경제위기가 심화되었던 2009년 7월 독일의 청년실업률은 11.5%로 최고치를 기록한 바 있다. 그 이후부터 독일의 청년실업자 수는 거의 대다

수 유럽연합 국가들과는 달리 오히려 경제위기 이전 수준보다 낮아진 것으로 나타났다. 2008년 4월 독일의 청년실업률은 10.7%였으며, 유럽 전체 국가들 중 8번째로 낮은 실업률을 보였다.

경제위기 이후부터 독일 내 청년층의 직업교육 실습자리가 상당히 감소하였던 것과는 대조적으로 현재 청년실업률의 감소는 매우 고무적인 현상이다. 그럼에도 불구하고 노동시장 전문가들은 2011년 7월 독일의 청년실업률은 전체 15~74세 연령대의 실업률보다는 여전히 높은 수준임을 지적하고 있다. 즉 독일의 청년층이 직면한 노동시장 상황이 유럽

전체적인 비교에서는 상당히 개선되었다 할지라도 국민 전체의 실업률보다 높은 상황이며, 이로 인해 청년층들이 기간제 일자리와 같은 소위 비전형 근로 일자리에 만족해야 하는 경우도 빈번해지고 있음을 지적하고 있다.

- 출처: 1. 슈피겔, 2011년 8월 11일자, 'Hohe Arbeitslosigkeit: Europas Jugend ohne Zukunft'
- 2. Manager-Magazin, 2011년 8월 11일자, 'Jugendarbeitslosigkeit: Deutschland auf drittem Platz in Europa'

독일 : 노년층의 저임금고용 실시 비율 증가

독일 좌파당(Die Linke)에서는 점점 더 많은 수의 노인들이 자신의 연금 이외에 국가 차원의 기초생계보장을 필요로 하고 있으며, 연금을 받으면서 동시에 기초생계보장을 받는 사람들의 수가 2003년 이후부터 약 11만 3,000건(71.7%)이 증가하였다고 밝혔다. 또한 65세 이상 연령대에서 저임금고용(geringfügigen Beschäftigung)을 실시하는 노년층의 수는 2000년에 약 41만 7,000명에서 2010년에 66만 1,000명으로 증가했으며, 노년층의 미니고용자(Minijob) 비율은 3.0%에서 3.9%로 증가하였다고 하였다. 특히 좌파당의 국민연금 전문가인 비르크발트(Birkwald) 의원은 자르브뤼커 짜이통과의 인터뷰에서 “정년 후 휴식이란 말은 이미 옛말이며, 죽을 때까지 일해야만 하는 것이 요즘 정년퇴직한 노년층

이 직면하고 있는 현실”이라고 지적하며, 이러한 심각한 결과는 잘못된 노동시장 및 국민연금 정책에서 비롯되었다고 비판하였다. 따라서 국민연금이 노년층의 생계를 다시 안정시킬 수 있는 수준이 되어야 하며, 빈곤의 위협으로부터 노년층을 보호해야 한다고 주장하였다. 이를 위해 좌파당에서는 국민연금 축소를 초래하는 요인들을 제거하고 연금-67 제도도 철회해야 한다고 주장하였다.

한편 연방노동부에서는 65세 이상의 노년층 중에서 저임금 미니고용을 행하고 있는 사람들의 수는 저임금고용에 관한 법이 최초로 시행된 2004년 말 경에 약 58만 4,000명에서 2010년에 66만 1,000명으로 증가하였으며, 이로 인한 노년층의 저임금고용 비율은 0.1%가 증가한 3.9%로 나타났다고 밝혔다.



따라서 좌파당 비르크발트 의원이 지적한 것처럼 노년층의 저임금고용이 그리 심각한 문제는 아니라고 반박하였다. 그리고 2000년부터 2010년 기간 동안 노년층 저임금고용 실시 비율이 3.0%에서 3.9%로 증가하였다고 하더라도 0.9%p의 증가는 그리 큰 수치는 아니며, 이러한 수치가 65세 이상 노년층이 빈곤에 처해 있다는 증거가 될 수 없다고 주장하였다. 또한 2007년부터 2009년까지 65세 이상 연령층에서 사회보장급여를 받는 사람들의 수는 약 40만 명으로 거의 큰 변동 없이 안정적인 추이를 보이고 있으며, 인구변동 과정에서 노년층 인구의 증가가 두

드러졌음에도 불구하고 기초생계보장 수급자의 수는 크게 증가하지 않았다고 하였다. 특히 생계안정을 위해 일하는 노인들보다는 자발적으로 일하고자 하는 노인들이 늘었다는 점도 간과해서는 안 된다고 하였다.

- 출처: 1. 프랑크푸르터 알게마이네 짜이퉁, 2011년 8월 22일, 'Arbeiten im Alter: Mehr Senioren geringfügig beschäftigt'
- 2. N24.de, 2011년 8월 22일, Rund 660.000 Senioren arbeiten zusätzlich zur Rente

스웨덴 : 청년실업 감소 추세

2011년 7월 말 현재 36만 5,000명의 스웨덴 노동자가 실업상태이거나 또는 정부보조금을 받아 가며 노동시장 프로그램에 참여하고 있다. 이는 전체 노동력의 7.2% 규모인데, 이는 작년 같은 기간의 8.1%와 비교할 때 상당히 낮아진 수치다. 노동시장 프로그램의 참여자가 줄고 있는 대신에 고용주가 정부보조금을 받으며 장기실업자를 채용하는 사례가 늘어나고 있다. 전국적으로 구인광고 등록 숫자는 36,000건인데, 이는 작년 7월과 비교할 때 6,000건이 높은 수치다. 구인 규모가 큰 분야는 교육 분야로 특히 유치원 교사들에 대한 수요가 많이 늘고 있다. 이와 함께 금융서비스 및 기업서비스 분야에서도 구인건수가 상당히 증가하였다.

7월 중에 약 33,000명의 노동자가 구직 또는 구직

과 관련한 훈련을 받고 있다. 2010년 여름과 비교할 때 상당히 적은 수의 노동자가 국영직업알선소에 구직신고를 한 것으로 밝혀졌다. 특히 새롭게 등록하는 청년 노동자들의 수가 많이 감소했다. 5월부터 7월까지 지난해 동기와 비교할 때 약 7,000명이나 적은 수의 청년노동자들이 국영직업알선소에 등록하였다. 청년 노동자들이 정부의 청년 노동자들을 위한 '특별노동정책(ungdomsgaranti: 청년실업자들에게 구직 3개월 안에 일자리 또는 교육의 기회 제공)'에 의해 구직을 하는 비율도 상당히 낮아졌다. 국영직업알선소 측은 이런 결과는 현재 구인 광고가 많이 나와 있으며, 1990년 초 베이비붐 시기에 태어난 청년 노동자들이 점차 노동시장에서 자리를 잡아가기 시작했기 때문이라고 해석한다.

기능장애인들의 구직 성공률도 상승하고 있다. 전체 33,000명의 기능장애인들 가운데 약 4,000명이 구직에 성공하였다. 연초부터의 실적을 감안할 때 약 7,000명 정도의 기능장애인들이 구직에 성공하였다. 7월 중에도 많은 수의 기능장애인들이 구직에

성공하였다.

- 출처: AMS, 2011년 8월 16일자, Pressmeddelande, 'Arbetsmarknadsläget i juli 2011 "Ungdomsarbetslösheten minskar"'

영국 : 연령차별 시정신청 건수 꾸준히 증가

고용심판위원회(employment tribunals)에 제기되는 연령차별 시정신청 건수가 꾸준히 늘고 있는 것으로 나타났다. 심판서비스청(Tribunals Service)의 연간 통계에 따르면, 연령차별을 이유로 한 시정신청 건수는 2008~2009년도(2008년 4월 1일부터 2009년 3월 31일)에는 3,800건이었으나, 2009~2010년도에는 5,200건으로 증가하였고(증가율 36.8%), 2010~2011년도에도 6,800건으로 계속 증가하였다(증가율 30.8%).

반면, 2010~2011년도에 고용심판위원회에 제기된 전체 건수는 전년도에 비해 8% 감소한 21만 8,100건인 것으로 나타났다. 이러한 전체 건수의 감소는 고용심판위원회에 제기되는 다음 중요 사건의 감소에 기인하는데, 부당해고(unfair dismissal) 건수는 57,400건에서 47,900건으로, 계약위반(breach of contract) 건수는 42,400건에서 34,600건으로, 동등임금(equal pay) 건수는 37,400은 34,600건으로 각

각 줄어들었다.

전년도에 1,000건이 제기되어 증가 추세를 보였던 '종교 및 신념의 차이를 이유로 한 차별 건수(religion or belief discrimination claims)'는 880건으로 다소 감소하였다.

고용심판위원회는 근로자와 사용자 간에 발생하는 노동법상의 권리침해 분쟁을 해결하는 독립적인 사법기관이며, 이외에도 영국의 심판서비스청에는 이민 및 망명신청 사건, 사회보장급여 관련 사건, 환경분쟁, 소비자 권리분쟁 등을 담당하는 다양한 심판위원회로 구성되어 있다.

- 참고: 1. Personnel Today, 2011년 7월 1일자, 'Age discrimination claims up by one-third'
- 2. Ministry of Justice and HM Courts and Tribunal Systems (2011), 'Annual Tribunals Statistics, 2010-11: 1 April 2010 to 31 March 2011'



영국 : 비자발적인 파트타임 근로자 수 최고치 기록

전일제 일자리를 찾을 수 없어서 시간제 일자리를 택한 사람들의 숫자가 125만 명이라는 사상 최고치를 기록하였다. 영국 통계청의 최근 노동시장 자료에 따르면, 전일제 일자리를 구하지 못해서 시간제나 자영업으로 일하는 사람의 수가 2011년 3월부터 5월 사이의 3개월 만에 8만 명이 증가한 것으로 나타났다. 이 기간 동안 실업자 수는 26,000명이 감소하여 245만 명에 달하였다. 이는 16세 이상 24세 미만의 비경제활동인구가 42,000명 감소했기 때문이라고 한다. 그러나 16세 이상 64세 미만의 비경제활동인구의 수는 32,000명이 증가하여 930만 명에 달하였다. 이는 학생 수가 41,000명까지 증가했기 때문이다.

구직수당 신청자는 24,500명이 증가하였고, 여성 신청자의 수는 사상 최고치를 기록하여 1996년의 49만 3,900명을 넘어섰다. 영국 상공회의소의 수석경제학자인 데이비드 케른(David Kem)은 “이러한 수치는 실업률의 감소, 특히 청년실업률의 감소를 보여준다는 점에서 긍정적이다. 그러나 비경제활동인구의 수가 증가했고, 비자발적인 시간제 근로자가 사상 최고치를 기록했다는 것은 우려되는 점이다”

라고 논평하였다.

고용연구소(Institute for Employment Studies)의 닐 미이거(Nigel Meager)는 이번 실업률 수치는 노동수요에서의 취약점을 드러낸다고 말했다. “최근의 고용과 경제 관련 데이터들은 당혹스러운 결과를 내놓는데, 특히 고용 관련 긍정적인 지표들이 낮은 GDP 성장률과 어떻게 연결되어 설명될 수 있는지 등의 의문을 낳는다. 이에 대해 GDP 수치가 잘못됐다는 견해도 있고, 노동시장 관련 데이터가 노동시장 내의 문제점을 제대로 드러내지 못한다는 견해도 있다. 특히 고용률이 증가함에도 경제활동 시간(total number of hours worked in the economy)이 실질적으로 감소하고 있는데, 이는 부분적으로는 전일제에서 시간제로의 전환 경향 때문이기도 하다. 지난 분기에 구인시장의 규모가 감소하고 정리하고 규모가 증가했던 것을 고려하면, 노동시장의 건전성이 회복됐다고 말하기 어렵다고 논평하였다.

- 출처: Personnel Today, 2011년 7월 13일자, 'Highest ever number of workers forced to take up part-time roles'

영국 : 국가연금 개혁 동향

지난 4월 영국 정부가 입법예고한 국가연금 개혁안에 대한 의견조회 결과 대체로 지지의견이 많은

것으로 나타났다. 영국의 공적연금제도는 기초연금 부문, 소득비례연금부문, 그리고 자발적인 민간보

협의 3층 구조로 운영되고 있다. 이 중 제1층 기초 연금은 근로자와 사용자의 보험료에 비례하여 사회 보험방식으로 운영되는 기초국가연금(Basic State Pension: BSP)과 저소득층 고령자에게 기준소득까지의 차액을 지급하는 연금크레딧(Pension Credit)으로 구성되어 있다. 2층 소득비례연금은 장애, 질병 등으로 연금보험료를 납입할 수 없는 저소득층에게 추가로 지급하는 제2국가연금(State Second Pension: S2P)과 기업연금 등으로 구성되어 있다.

이와 같은 현행 연금제도는 지나치게 복잡하다는 문제점을 안고 있으며, 정부는 연금제도를 단순화하는 방안으로 두 가지를 제안했다. 첫째 방안은 2020년까지 단일연금요율제도로 바꿀 예정인 S2P 제도 개선을 좀 더 앞당기는 것이다. 둘째 방안은 BSP와 S2P를 단일한 연금제도로 통합하고 주 140파운드(한화 약 25만 원)의 연금을 보장한다는 것이다. 현 제도에 따르면 연금크레딧을 신청해야 하는 연금수급권자의 수가 2050년에는 200만 명까지 늘어나는데, 정부의 개혁안에 따르면 이 수가 대폭 줄어들 수 있다는 것이다.

최근 고용연금부(Department for Work and Pensions)가 접수한 각계 의견을 종합하여 발표한 바에 따르면, 의견을 개진한 단체의 3분의 2가 단일 제도로의 통합을 지지하는 것으로 나타났다. Steve Webb 고용연금부 차관은 연금제도 개혁안이 시행될 경우 “국가로부터 얼마를 수급할 수 있는지 보다 분명하고 확실하게 이해할 수 있게 될 것”이라고 전망하면서 이를 통해 “퇴직을 위해서 얼마나 저축해야 하는지 보다 쉽게 의사결정을 할 수 있을 것”이

라고 기대했다. 전국연금펀드협회 사무국장 Joanne Segars는 보다 단순하고 관대한 국가연금제도를 도입하면 여러 가지 장점이 있는데, 특히 현재 자산조사를 거쳐 연금크레딧을 수급해야 하는 저소득층에게 도움이 될 것이라고 전망했다. 반면, 단일 국가연금제도가 도입될 경우 확정급여형(Defined Benefit) 기업연금이 미칠 영향이 크다고 보면서 앞으로 사용자, 연금관리 주체와 근로자들의 주의를 요할 것이라고 우려했다.

- 참고: 1. Chamberlain, L. (2011), Consultation finds broad support for pension reform. In: Personnel Today. 28 July 2011, 16:08
- 2. Department for Work and Pensions (2011a), A state pension for the 21st century. London, Department for Work and Pensions
- 3. Department for Work and Pensions (2011b), A state pension for the 21st century: A summary of responses to the public consultation. London, Department for Work and Pensions
- 4. Department for Work and Pensions (2011c), Broad support for state pension reform – consultation response. DWP Press Release, 27 July 2011. London, Department for Work and Pensions
- 5. Wolfenden, W. (2011), How could changes to the state pension affect you? In: BBC News, on 13 April 2011 Last



updated at 23:03 GMT
신창식 (2006), 「영국 노동당 정부의 연금개

혁과 노후생활보장정책」, 『노인복지연구』
32(2006년 여름호), pp. 69~97.

영국 : 항소법원 판사, 고용심판제도에 대한 옹호 입장 밝혀

항소법원 판사가 노동관련 사건 판결에서 고용심판소 제도(employment tribunal system)를 옹호하는 언급을 하였다. 고용심판소 소장이기도 했던 머머리(Mummery) 판사는, 고용심판소가 너무 많은 시간과 비용을 썼다고 비판받았던 사건을 기각하면서, 고용심판소의 운영에 대해 지지하는 입장을 판결을 통해 밝혔다.

엘지 가일(Elsie Gayle)은 노동조합 참여를 이유로 불이익을 입었다고 고용심판소에 구제신청을 했으나 기각당하자 항소를 하였다. 구제신청 사안 중 한 가지를 제외하고 모두 기각당한 이 사건을 처리하면서 고용심판소는 비용과 시간을 낭비한다는 비판을 받았다. 머머리 판사는 이 사건의 처리에 걸린 시간이 길어진 것에 대해, 이는 고용심판소에서 일상적으로 벌어지는 일이라고 설명하였다.

머머리 판사는 “가일 씨의 소송은 3심까지 올라왔다. 이는 통상적으로 일어나는 상황이 아니다. 대부분의 노동분쟁은 조정이나 중재를 거쳐서 해결되기 때문에 3심까지 가지 않는다. 소송이 진행된다 하더라도 대부분 1심에서 종결된다. 또한 고용심판소는

사실을 확인하고 증거를 구성하고 분석하느라 사람들이 보통 생각하는 것보다 더 많은 시간을 사용한다.”고 설명하였다. 이에 덧붙여 “양방이 모두 승소를 자신하는 사건일수록 고용심판소에서 더욱 공정하게 다뤄지기를 바란다. 이로 인해 시간, 정성, 인내심, 전문 지식이 더 많이 쓰이게 마련이다.”라고 하였다.

XpertHR의 노동법 편집자인 존 리드(John Read)는 머머리 판사의 위와 같은 언급은 법원 판결에서 흔한 일이 아니라고 하였다. “보통 판사들은 법적인 문제에 대한 자신의 의견을 드러내지 않는다. 그런데 머머리 판사는 가일 사건을 통해서 고용심판제도에 너무 많은 비용과 시간이 쓰인다는 비판에 대해 자신의 입장을 밝히고 싶어했던 것으로 보인다”라고 논평하였다. 현재 영국의 고용심판제도는 보수당·자유당 연립정부가 들어서면서 문턱을 높여 예산을 줄이라는 압력에 처해 있는 상황이다.

- 출처: Personnel Today, 2011년 8월 1일자, ‘Court of Appeal defends employment tribunal system’

영국 : 파견근로 시행령의 불명확한 내용 개정

영국 정부는 파견근로 관련 시행령의 오류를 바로잡기 위한 개정 작업을 마쳤다고 발표하였다. 2011년 10월 1일부터 적용되는 시행령에 따르면, 12주 이상 근속한 파견근로자는 정규직과 임금, 휴가 등 근로조건에서 있어 동등한 대우를 받아야 한다. 뿐만 아니라 직원 식당, 직장보육시설 같은 사내 공용 시설의 이용과 관련해서는 근무 시작과 함께 동등대우를 받아야 한다.

이 시행령에서는 파견근로자의 개념 정의, 동등대우 조항의 예외 사유(swedish derogation) 그리고 동등대우 위반에 대한 항변 사유 규정과 관련해서 오류가 있는 것으로 확인되었다. 이전 시행령의 파견근로자 개념 정의는 파견근로자가 사용자로부터 파견업체를 위해 행해지는 것으로 혼란을 줄여주었다. 새로운 시행령은 이러한 혼란을 없애는 방

향으로 개정되었다.

이전 시행령에 따르면 파견근로자가 파견업체와 기간의 정함이 없는 계약을 체결하여 파견되지 못한 기간에 대해서도 임금을 받는다면 동등대우 조항을 적용하지 않을 수 있다고 한다. 이 동등대우 조항의 예외 사유의 경우, 파견근로자가 첫 번째 파견 업무를 마친 후에야 휴지기 동안의 임금 지급 의무가 발생한다는 점을 이번 개정에서 분명히 하였다. 또한 동등대우 조항 위반에 대한 항변 사유와 관련하여, 비교대상 근로자에 관한 정보를 얻기 위해서 파견업체가 사용자로부터 어떤 정보를 확보해야 하는지가 이전에 비해 더 분명해지도록 규정하였다.

- 출처: Personnel Today, 2011년 8월 12일자, 'Amendments made to Agency Workers Regulations'

영국 : 파업 요건 강화 대신 필수유지업무제 도입 검토

정부의 연금개혁 방안에 반발하며 지난 6월 진행된 다수 공공부문 노조의 파업과 앞으로 벌어질 것으로 예상되는 많은 파업에 대한 대응으로 영국 주요 사용자 단체인 CBI가 쟁의행위에 대한 좀 더 엄격한 규제가 필요함을 재차 강조하고 나섰다. 정부는 파업 요건 개정을 검토 중이라고 밝히고 있지만 현재로서는 법 개정을 위한 마땅한 계기를 찾기 어려운 상황이다. 대신 정부는 파업시 '최소서비스 유

지(minimum service guarantees)' 방안 도입을 검토하고 있는 것으로 전해진다.

현재 영국에서 합법적으로 파업 또는 다른 형태의 쟁의행위를 조직하기 위해 노조들은 조합원 투표에서 과반의 찬성을 얻어야 하는데, 재적조합원 대비 투표참가율에 대한 제한은 없다. 이와 관련, 지난 6월 30일 파업은 현재 법규정에 관한 변화를 위한 CBI 재요구를 유발시켰다.



CBI는 파업 전인 6월17일 자료를 통해 3개 노조 - 전국교사노조(NUT), 교사 및 교직원 연합(ATL), 공공 및 상업서비스노조(PCS)-의 쟁의행위 찬반투표에 참여한 조합원 수가 극히 낮은 수준이라고 지적했다. 이들 3개 노조는 파업 찬반투표에서 다수의 ‘찬성’표(NUT 92%, ATL 83%, PCS 61%)를 받았음에도, 투표율은 NUT 40%, ATL 35%, PCS 32% 등으로 과반에 못 미쳤다. 이를 재적조합원 대비 찬성률로 환산하면 NUT의 경우 37%, ATL과 PCS는 각각 29%, 20%에 불과하다는 지적이다. 이를 두고 CBI는 “저조한 파업 찬성률은 노조가 파업을 수행할 권한을 갖고 있지 않음을 말해줄 뿐더러 파업 찬반투표에 참가하지 않은 조합원들 다수를 임금손실 등 곤경에 처하게 한다.”고 지적했다.

CBI는 30년된 파업 관련 법을 다음과 같이 바꾸어야 한다고 주장한다: ① 적어도 40%의 재적조합원이 투표에 참여하고; ② 투표참가 조합원의 과반이 찬성해야만 합법적인 파업을 할 수 있도록 해야 한다는 것이다. 또한 CBI는 투표용지에 “파업에 참가할 경우 임금과 다른 수당들이 지급되지 않을 수 있다.”는 경고를 분명히 명시함으로써, 조합원들이 투표 전에 파업에 따른 결과를 직시할 수 있도록 해야 한다고 주장했다. CBI는 지난해 내놓은 노사관계에서의 법률적 쟁점에 관한 보고서에서 이 같이 주장한 바 있다. 넓은 의미에서 이와 비슷한 요구들이 중도우파 싱크탱크인 Policy Exchange와 보수당 소속 런던시장인 보리스 존슨(Boris Johnson)에 의해서도 제기됐다.

정부의 입장

파업건수나 일수가 급증하지 않는 한 이 같은 CBI의 바람이 이뤄지기는 쉽지 않아 보인다. 지난 6월 6일 빈스 케이블(Vince Cable) 기업부 장관은 영국에서 3번째로 큰 노조인 GMB 정기 대의원대회에 참석, “파업이 전례없이 낮은 수준인 현 상황이 지속된다면 파업 관련 법 개정은 아주 시급한 사안은 아니”라고 말했다. 다만 그는 “만약 현 상황이 역전되거나, 파업이 경제와 사회에 심각한 타격을 입힌다면, 파업 규제를 강화하라는 압박이 높아질 것”이라고 밝혔다. 프란시스 모드(Francis Maude) 내각장관은 6월 15일자 가디언 인터뷰에서 “현재, 파업 관련 법 개정 움직임이 완전히 사그라든 것은 아니”라고 말했지만 구체적인 정부 방안이 뭔지는 꺼내지 않았다. 장관들은 런던시장과 회동을 갖고 이와 관련한 논의를 진행한 바 있고, 파업이 경제와 특히 2012년 올림픽에 미칠 영향에 대한 우려를 교환한 것으로 알려졌다.

하지만 가디언에 따르면, 정부 한 관계자는 “장관들 간에는 런던 교통 네트워크에 영향을 미치는 파업을 규제해야 한다는 갈망이 있지만, 광범위하게 모든 노조를 타깃으로 삼고 있지는 않다.”고 말했다. 또한 정부는 찬반투표 참가율을 상향조정해야 한다는 보리스 존슨의 요구를 거절한 것으로 알려지고 있다. 정부는 법 개정의 효과가 파업에 대한 지지를 더 확대시키거나 비공인된 쟁의행위를 부추길 것을 우려하고 있기 때문이다.

현재 정부는 파업 진행 중에도 주요 서비스를 계속 운영토록 하는 ‘최소서비스 유지’ 방안의 도입을

적극적으로 고려하고 있는 것으로 알려진다. 현재 영국에서는 최소업무룰 규율하는 특별한 입법이 없다.

• 출처: 1. EIRO (2011), 2011년 8월 18일자, 'Uncertainty over calls for further

restrictions on strikes'

2. 유성재(2007), 「수도·전기사업 필수유지업무 제도화 방안 연구」, 노동부 학술연구용역

프랑스 : 법원, 페르피냥에 소재한 오상의 일요일 영업 금지

노동조합 관계자에 따르면 법원이 거대 유통업체인 오상(Auchan)이 페르피냥(Perpignan)에서 이번 여름부터 일요일에 영업하는 것을 금지하였다고 언급하였다.

판사에게 일요일에도 영업하는 것을 금지해 달라는 가처분을 낸 노동조합과 담당 변호사들은 이 결정이 프랑스의 다른 지역에서도 적용될 수 있다고 말하는데, 그들은 거대 유통업체가 주휴일의 휴식권을 침해하는 것에 맞서 승리를 거둔 것이라고 보고 있다.

페르피냥의 대형 슈퍼마켓의 지점장은 돌아오는 금요일에 항고할 것임을 토요일 AFP통신에게 전했다.

이 결정은 페르피냥에 소재한 오상 지점에 일요일에 영업을 하지 말 것을 명령하면서, 만일 불법적인 주휴일 영업을 계속 한다면 그때마다 10만 유로(한화 약 1억 5,700만 원)의 벌금을 내도록 할 것 또한 명령하였다.

지점장은 7월 31일부터 9월 11일까지 매주 일요일마다 매장을 열 것을 원했는데, 이는 여름 바캉스 시즌을 맞아 수많은 수요가 있을 것으로 예상하였기

때문이었다.

지점장은 식료품에 관해서는 일요일에 오후 1시까지 문을 열 수 있도록 허락한 법률을 주장하였는데, 이것에 근거하여 일요일에도 식료품 외 다른 코너에서도 영업을 할 수 있는 권한이 있다고 착각한 것이었다.

사실 이 대형 슈퍼마켓은 7월 31일(일요일)밖에 영업을 하지 못했다. 왜냐하면 노동조합연맹인 CFDT(프랑스민주노동연맹)-CGT(노동총연맹)-FO(노동자의 힘)-CFE/CGC(간부직원연맹)이 시위를 주도하였기 때문이다.

가처분을 내린 판사는 노동조합에게 이 결정은 즉시 효력이 있다는 것을 말해 주었고, 스페인으로 가는 길목의 지중해에 위치한 A9 지역의 이 대형 슈퍼마켓은 이번 일요일에는 휴점할 계획이다.

노동조합 측은 성명서에서 이제 오상이 선불리 일요일 영업을 실행하지 못할 것이며, 실정법 위반을 피할 것이라고 단언하였다. 그리고 법원의 이 결정이 대형 유통업체의 가혹한 환경에 큰 타격을 입힌 것이라고 평가하였다.*

• 출처: 리베라시옹(Liberation), 2011년 7월 27일



자, ‘La justice interdit à Auchan d’ouvrir le

dimanche à Perpignan’

프랑스 : 익명 이력서의 비효율성과 무용화

이민자 출신이라는 이유 등으로 면접에서 불리하게 취급 받던 취업 희망자들이 익명 이력서(CV anonyme)**가 일반화되면서 프랑스 기업에서 좀 더 많은 면접 기회를 가지게 되었다. 그러나 곧 이 익명 이력서가 무용지물이 될 것 같다. ‘다양성과 평등 위원회’의 위원이자 담당자인 야지드 사베그(Yazid Sabeg)는 <에코(les Echos)>지와의 8월 17일자 대담에서 익명 이력서가 반드시 의무사항은 아니라고 언급하였다.

익명 이력서를 사용하지 않겠다는 결정은 최종적으로 정부의 재량권이다. 그러나 사베그의 이런 결론은 사실 8개 부서에서 익명 이력서를 실험해 본 결과가 실망스러웠던 탓이었고, 그 후 몇 달 동안 별 효용이 없는 이 계획은 사실상 사장되었다(<르몽드>지 4월 13일자 참조).

채용에 있어서 차별을 금지할 목적으로 익명 이력서를 사용하겠다는 생각은 2005년에 발생한 교외 지역 폭동에 기인한다. 2006년 「균등한 기회에 관한 법률」이 투표로 의결되었지만 구체적인 시행령이 마련되지 않아서 법안의 효과에 대해 연구 중이었을

뿐이었는데, 그 최종 연구 결과가 올 7월에 나온 것이었다.

기대했던 결과와는 달리 2009년 11월에서 2010년 11월까지 고용청과 경제·통계 연구센터가 수행한 익명 이력서에 관한 실험은 그다지 경제적으로 효율적이지 못한 것으로 나타났다. 정통적인 이력서로는 이민자 출신이나 교외 지역의 취업 희망자가 1/10의 면접 기회를 가진 데 반해 익명 이력서를 제출한 취업 희망자는 1/22의 면접 기회를 가졌다.

이에 대해 연구자들은 채용자들이 취업 희망자들의 사회적 계층을 알고 있을 경우 취업 희망자들의 사소한 결함, 즉 가령 철자법이나 취약한 학위 등을 상대적으로 평가하기 때문이라고 설명한다. 하지만 만일 이력서가 익명이라면 이와 같은 관용은 사라져 버린다.

이 조사에서 고용청과 경제·통계 연구소가 사용한 방법이 논란거리가 되고 있는데, AXA 보험사와 같은 몇몇 프랑스 기업들은 익명 이력서를 오래 전부터 이용해 왔으며 그 효과에 매우 만족한다고 의견을 표시하였다. 익명 이력서를 사용하지는 것은

* 이 사건은 비단 주1회 휴일이라는 노동법상의 문제일 뿐만 아니라 그 배경에는 가톨릭이 국교인 프랑스에서 예배일인 일요일에 영업을 한다는 점에서 종교상으로도 문제가 되었다. 즉 예배일에 예배를 볼 권리를 뺏겼다는 것 또한 민감한 이슈인 것이다.

사회당의 정책이기도 하다.

익명 이력서를 사용하지 말자는 것이 일괄적으로 그것을 완벽하게 버리자는 뜻은 아니다. 사베그는 익명 이력서는 여러 요소 중 하나여야 한다고 설명한다. 사베그는 그가 다양성과 기회의 평등에 관해서 연구하는 차별 전공 전문가들의 의견을 받아들이며, 이 연구자들은 취업 희망자의 다양성을 고려하기 위해서는 다른 잣대가 개발되어야 한다고 주장한다고 말한다. 그 다양성은 인종, 성별, 장애일 수도 있다.

게다가 이력서의 상대적인 중요성은 그리 높지 않은데 고용청에 따르면 오직 60%만이 이력서를 기

본으로 본다고 한다. 이력서는 물류, 운송, 건축 등의 분야에서는 거의 쓰이지 않는다.

익명 이력서는 실제 인력시장에서 거의 채택되지 않는다. 차별 문제에 대해서 민감할 수밖에 없는 취업알선소 집단의 대표인 세바스티앵 붐파르(Sébastien Bompard)는 일자리는 취업 희망자를 기다리는 것이 아니라 찾는다는 비유를 한다. 그러면서 오늘날 우리는 직접적이든 연합을 통해서든 사회적 관계망 속에서 일을 한다고 덧붙였다.

- 출처: 르몽드, 2011년 8월 25일자, 'Jugé contre-productif, le CV anonyme ne devrait pas être généralisé'

** 익명 이력서(CV anonyme)란 채용에 있어서의 차별을 막기 위해 특정 배경을 적시하지 않는 것인데, 주로 외모(사진), 성명, 주소, 성별, 생년월일, 국적 등을 명시하지 않는다(출처: 위키피디아 http://fr.wikipedia.org/wiki/CV_anonyme 참조).



아시아

일본 : 고용보험의 기본수당일액 5년 만에 인상

후생노동성은 8월 1일부터 고용보험의 ‘기본수당 일액’을 인상했다. 기본수당일액의 인상은 2006년 5월 이후 5년 만이다. 고용보험 기본수당은 근로자가 이직한 경우에 실업 중의 생활을 걱정하지 않고 재취업할 수 있도록 지급되는 것으로 ‘기본수당일액’은 아직 전 임금을 기준으로 산출한 1일당 지급액을 말하며, 급부일수는 이직 사유와 연령 등에 따라 결정된다.

이번 ‘기본수당일액’의 인상은, 기본수당의 산정 기준이 되는 ‘임금일액’ 하한액의 인상 등을 내용으로 하는 「개정 고용보험법」이 8월 1일부터 시행되는 점과 2010년도 평균급여액(매월근로통계조사에 의한 매월 일정하게 지급되는 급여의 평균액)이 2009년도와 비교하여 약 0.3% 상승한 점을 반영한 조치라고 할 수 있다.

구체적인 변경 내용

- ① 기본수당일액 최저액을 인상
1,600엔 → 1,864엔 (+264엔)
- ② 기본수당일액 최고액을 인상

기본수당일액의 최고액은 연령별로 다음과 같이 설정되어 있다.

- 60세 이상 65세 미만
6,543엔 → 6,777엔 (+234엔)
- 45세 이상 60세 미만
7,505엔 → 7,890엔 (+385엔)
- 30세 이상 45세 미만
6,825엔 → 7,170엔 (+345엔)
- 30세 미만
6,145엔 → 6,455엔 (+310엔)

• 출처: 후생노동성 홈페이지, 2011년 6월 30일자, ‘雇用保険の基本手当日額を5年ぶりに引き上げます’

일본 : 일본 기업의 76.5%가 산업 공동화 우려

일본의 최대 기업신용조사회사인 제국데이터뱅크가 8월 3일 일본 기업에 대한 산업 공동화 조사 결

과를 발표하였다. 조사대상 기업은 23,065개사, 유효응답 기업수는 11,006개사(유효응답률은 47.7%)

였고, 조사기간은 2011년 7월이었다. 조사 결과를 통해, 2008년 세계 금융위기와 2011년 일본 대지진 이후 일본 기업의 산업 공동화에 대한 인식을 살펴 보고자 한다.

먼저, 일본 기업이 국내 산업 공동화에 관하여 ‘우려하고 있다.’고 응답한 비율은 76.5%로 기업의 3/4 이상이 산업 공동화를 우려하고 있다. ‘우려하고 있지 않다.’는 3.6%에 불과했다. 나머지 19.9%의 기업은 ‘모른다.’라고 응답하였다. ‘우려하고 있다.’는 응답 비율을 산업·업종별로 보면 제조업이 80.8%로 가장 높았고, 지역별로 보면 도요타 자동차가 위치하고 있는 일본의 중부에 해당하는 도카이(東海) 지역이 81.7%로 가장 높았다.

산업 공동화(일본 기업의 해외유출)를 가속화하는 요인을 보면, ‘엔고’가 49.2%로 가장 높았고, 이어 ‘인건비가 높기 때문’ 39.5%, ‘전력 등 에너지 공급 문제’ 37.9%, ‘세제(법인세나 세제우대 등) 때문’ 28.3%, ‘거대 기업의 해외이전 때문’ 26.5%, ‘인구 감소’ 23.4%, ‘신흥국 등의 해외시장의 성장’ 22.4%, ‘경제의 세계화’ 21.4%, ‘원자료 등 조달 비용이 높아서’ 12.9%, 그리고 ‘환율 위험 회피’ 12.0%였다. 대지진 이후 급속히 진전되고 있는 엔고, 전력 등 에너지

문제, 지 문제가 산업 공동화의 큰 요인인 것으로 나타났다.

일본 기업의 해외유출 국가를 보면, ‘중국’이 56.9%로 가장 높았고, 이어 ‘인도’ 10.9%, ‘한국’ 8.3%, ‘대만’ 5.8%, ‘홍콩’ 1.8% 등으로 아시아 지역이 전체의 80.4%를 차지하였다.

일본 전체나 각 지역 발전에 중요한 정책으로서 ‘지진 피해의 조기복구’가 67.7%로 가장 큰 비중을 차지하였고, 이어 ‘법인세 감면 등 법인세제의 개정’ 49.5%, ‘경기불황 대책’ 36.8%, ‘저출산 대책’ 27.8%, ‘환태평양파트너십 등 무역진흥정책’ 22.6%, ‘행정절차의 간소화’ 22.0%, ‘우수한 인재육성을 위한 교육정책’ 19.4%, ‘해고규제의 완화나 최저임금 개정을 통한 고용의 유동화’ 19.1%, 그리고 ‘공장 입지, 약사법, 창업·폐업 등에 관련된 규제의 완화’가 17.9%였다.

앞으로 일본 기업의 산업 공동화가 어떻게 진행되고, 이를 방지하고 완화하기 위하여 일본 정부가 어떠한 정책을 펼칠지 주목된다.

- 출처: 제국데이터뱅크 홈페이지, 2011년 8월 3일자, ‘企業の76.5%が産業の空洞化を懸念’

일본 : 대지진 복구와 일본 재생을 위한 향후 정책추진 방향

일본 정부는 대지진 복구정책과 함께 침체된 일본의 재생을 위하여 앞으로 추진해야 할 정책의 방향을 8월 15일 각의(국무회의에 해당)에서 결정하여

발표하였다. 그것을 통하여 앞으로 일본의 정책추진 윤곽을 그려보기로 한다.

이번 대지진은 피해 지역을 중심으로 약 16.9조



엔(한화 약 241조 원)의 피해를 입었을 뿐만 아니라 전력 공급의 제약도 초래하여 생산활동이나 수출에도 큰 영향을 미쳤는데, 지진피해 복구의 진전 등에 힘입어 경기는 조금씩 회복되고 있다고 진단하였다.

이러한 상황 인식하에서, 일본 정부는 다음과 같은 정책추진상을 밝혔는데, 주된 내용만 보면 첫째, 대지진 피해 등으로 인한 경제 제약을 확실하게 극복하기 위하여 2차에 걸친 추가경정 예산을 신속히 집행하고, 지진복구 실현에 전력투구한다. 둘째, 전력 공급의 제약이 기업 비용 증가나, 기업·인재의 유출 등 중장기적인 성장에 악영향을 미칠 것으로 예상되므로, 에너지 공급 안정대책을 조속히 실시한다. 셋째, 일본 재생을 위해서는 ‘재정과 사회보장의 지속가능성 확보’ 및 ‘새로운 성장을 위한 국가전략의 재설계/재강화’를 꾀하여야 한다. 넷째, 산업 공동화를 방지하고 해외시장을 개척하기 위해, 국

내 기업 입지 경쟁력의 강화나 아시아지역 거점화 추진, 세계화 인재육성 및 활용, 외국인 고도인재 도입, 해외에 인프라 수출 전개, 해외시장 개척이나 해외전개 지원, 새로운 산업으로 인재이동이 용이한 노동시장 구축, 금융자본시장의 기능강화, 중소기업의 경영력 강화, 산업경쟁력 향상을 위한 이노베이션 추진, 정보통신기술의 활용 및 미래지향·국제지향의 규제·제도의 개혁을 실시한다. 다섯째, FTA 등을 통한 국가 간의 유대 강화, 농림어업 재생전략 책정·추진, 그리고 성장형 장수사회·지역 재생을 추진하기로 하였다.

위와 같은 정책추진 내용이 지진 복구와 일본 경제사회 전체의 재생에 어느 정도 기여할지 주목되고 있다.

- 출처: 일본정부 국가전략실 홈페이지, 2011년 8월 15일자, ‘政策推進の全体像’

일본 : 엔고 대책으로 중소기업의 자금조달 지원 및 고용지원

일본 정부는 지난 29일 간 나오토 수상과 요사노 가오루 경제재정담당상 등 관계각료로 구성된 ‘경제정세에 관한 검토회의’를 개최하여, 엔고 대책에 대한 기본적인 생각과 검토 과제에 대한 의견을 정리하였다. 이번 검토회의에서는 엔고로 타격을 입은 중소기업의 자금조달을 지원하고, 고용을 지원하는 정책 등이 주로 논의된 것으로 알려졌다. 한편 엔고의 장점을 철저히 활용하여 이미 발표된 일본 기업에 의한 해외기업의 M&A(합병 및 매수)와 해외자

원의 권익 취득의 촉진 등도 논의에 포함되었다.

이러한 조치는 신정권이 발족할 때까지 일본 정부가 무언가 대책을 마련하고 있다는 것을 드러내기 위한 것으로, 2011년도 제3차 보정예산 등에 반영될 수 있도록 신정권에 연결할 방침이다.

정부는 향후 대책에 대해서 국제금융시장의 혼란에 휩쓸릴 수 있는 국민과 기업을 지키기 위해 최선을 다하겠다고 밝혔는데, 구체적인 대책으로는 엔고에 의한 고통 완화, 근로자의 해외유출 방지, 중소기업

업과 진출기업 및 관광업에 대한 지원, 기업의 연구 개발 및 생산거점의 국내 입지에 대한 보조 등을 들었다. 또한 외환시장의 동향을 주시하여, 필요할 때에는 단호한 조치를 취하겠다고 명기하고, 정부 및 일본은행에 의한 추가적인 환율 개입도 불사하겠다고

고 강조하였다. 일본은행에는 정부와의 긴밀한 연계와 적절하고 단호한 정책적 대응을 요구하였다.

- 출처: 마이니치신문 석간, 2011년 8월 29일, '円高 対策：中小企業の資金繰り支援 雇用下支えも'

일본 : 비정규직에 사회보험 적용 확대 논의

후생노동성 자문기관인 사회보장심의회(이하 「단시간근로자에 대한 사회보험 적용 등에 대한 특별위원회」)는 9월 1일 첫 회의를 열고, 후생연금 등을 파트타임근로자 등 비정규직근로자에도 확대하기 위한 논의를 시작하였다. 정부는 세금과 사회보장의 일체 개혁으로 400만 명을 가입 확대한다는 목표를 세웠는데, 후생노동성은 주 30시간 이상으로 설정되어 있는 근로시간을 기준으로 한 가입 요건을 주 20시간 이상으로 단축하는 안 등을 제시하였다. 이와 같은 가입 대상의 확대는 사업주의 보험료 부담으로 연결되어 파트타임근로자의 비율이 높은 유통 및 소매업 등의 반발이 예상되고 있다.

후생노동성은 연내에 개혁안을 정리하여, 내년 통상국회에 관련 법안을 제출할 계획이다.

파트타임근로자의 후생연금 및 기업건강보험의 가입 요건은 정사원의 근로시간의 4분의 3(주 30시간 정도) 이상으로, 후생노동성에 의하면 비정규직 근로자 약 1,800만 명 중에서 후생연금 및 기업건강보험 적용자는 1,000만 명 정도인 것으로 나타났다. 나머지 800만 명은 국민연금과 기초자치단체의 국

민건강보험에 가입해 있는데 보험료에는 사업주 부담이 없는 만큼, 연금급부액은 후생연금보다 낮은 수준이다.

이전 자유민주당과 공명당 연립정권에서도 적용 확대가 논의·계획된 바 있었는데, 후생연금 및 기업건강보험에 대한 사업주의 보험료 부담 문제가 유통업계 등의 반발을 삼으로써 확대 대상을 종업원 301인 이상 기업의 파트타임근로자 등 10만~20만 명으로 축소하여 2007년에 관련 법안을 국회에 제출하였지만 당시 야당인 민주당의 반대로 폐안이 된 사례가 있다.

이러한 실패를 거울 삼아, 후생노동성은 1일 가입 요건인 임금기준을 2007년 법안인 월액 98,000엔(한화 약 154만 원) 이상보다 낮게 설정하는 사항도 논의에 포함시켜, 배우자의 부양을 받는 제3호 피보험자의 분기점인 연수 130만 엔(한화 약 2,044만 원)의 하향 조정도 검토하고 있는 것으로 알려졌다. 최종적으로는 고용보험의 가입 요건인 '근로시간 주 20시간 이상', '31일 이상 고용이 예상되는 자'의 기준에 맞추어 새롭게 400만 명을 가입시킬 방침이다.



단, 파트타임근로자의 50%는 종업원수가 100인 이하인 사업소에서 근무하고 있는 것이 현실로, 1일 열린 특별부회에 참가한 중소기업단체 대표는 “엔고 등으로 인해 경영상태가 어려운 게 사실이므로, 전체적으로 배려를 해 주길 바란다.”고 호소하였다. 후생노동성 내에서도 단번에 400만 명을 가입 대상으로 하는 것은 어려울 것이라는 의견이 대다수를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

적용 확대에는 국민연금의 재정 밸런스라는 과제도 남겨져 있다. 후생노동성은 많은 국민을 후생연

금에 가입시켜, 국민연금을 축소하는 것으로 연금일원화를 달성한다는 계획을 하고 있는데, 국민연금의 실질가치를 향후 26.5% 내리지 않으면 재정상의 어려움이 발생할 것으로 검토 결과를 공표하고 있다. 닛세이치연구소의 나카지마 연구원은 “국민연금 가입자가 감소하면, 국민연금의 재정 밸런스를 유지하는 것이 더욱 어려워질 것”이라고 지적하였다.

• 출처: 마이니치신문 조간 5페이지, 2011년 9월 2일, ‘社会保険適用: 「非正規」への拡大議論 「週20時間」を例示 - 厚労相諮問機関’

중국 : 푸젠성, 양로보험 납부연한인 15년을 못 채워도 기본양로금 수급 가능

2011년 7월 22일 푸젠성(福建省) 인력자원·사회보장청과 재정청이 연합하여 기본양로금 규정 조정에 관한 내용을 발표했다. 푸젠성에서 기업직공 기본양로보험에 아직 가입하지 않은 직공, 2010년 12월 31일 이전에 이미 법정 퇴직연령에 도달했거나 혹은 넘어선 자, 그리고 2010년 12월 31일 이전에 가입한 자가 퇴직연령 도달 시 납부 연한인 15년을 채우지 못할 경우에도 수속절차를 거쳐 매월 기본양로금을 수급 받을 수 있게끔 되었다.

기존의 정책규정에 따르면 퇴직연령에 이를 경우 기본양로보험의 혜택을 누릴 수 있도록 최저 납부연한인 15년을 충족시켜야 하며, 만약 납부연한인 15년을 충족시키지 못할 경우 기본양로금을 수급 받을 수 없었다.

새로운 규정에 따르면, 납부연한인 15년을 충족

시키지 못한 푸젠성 도시호구 소유자는 자발적으로 일회성 기본양로보험비를 환불하고 납부연한인 15년을 추가적으로 납부한 후 수속절차를 거쳐 매월 기본양로금을 수급 받을 수 있게 되었다.

관련 통지에 따르면, 기본양로금은 기초양로금과 개인계좌양로금으로 구성되었고, 양로금은 현지 최저임금 기준의 60%보다 낮게 지급되거나 현지 최저임금 기준의 60% 정도로 지급된다. 가입자가 추가적으로 납부하는 기본양로보험비의 기수(基数)는 납부 시점으로부터 전년도 전국직공 평균 임금의 60%로 확정하고, 납부 비율은 26%가 된다. 2010년 12월 31일 이후에 퇴직연령이 도달했으나 납부연한인 15년을 채우지 못한 가입자는 추가적으로 납부할 수 있다. 법정 퇴직연령 이후 추가적으로 납부할 경우 그 납부 기수와 비율은 도시 자영업자의 납부

규정에 따라 집행한다.

푸젠성 인력자원·사회보장청에 따르면, 기업직공 기본양로보험의 발전 중에서 일부 도시직공은 기업경영과 고용업체의 변동, 그리고 고용관계 및 연령 등 여러 가지 원인으로 인해 법정 퇴직연령에 도달하기 전에 정상적으로 양로보험을 가입하거나 혹은 지속적으로 양로보험관계를 유지할 수 없게

되어서 노후생활에 기본적 보장이 결여되곤 했다. 이번에 제시된 새로운 규정은 앞으로 직공에게 훨씬 많은 보장을 가져다 줄 것으로 기대된다.

- 출처: 新华网, 2011년 7월 22일자, ‘福建: 养老保险不足15年可一次性补交按月享受基础养老金’

중국 : 포춘 500대 기업 중 6곳 임금협상 약속

중국 남부 광저우에 위치한 포춘 500대 기업 중 6곳이 최근 노동자대표들과 임금협상을 실시할 것이라고 발표했다. 이는 최근 광저우총공회와 합의된 임금협상에 관한 구체적인 후속조치의 일환이다. 이 6개 회사는 모두 포춘 500대 기업으로 맥도날드, 켄터키 후라이드 치킨, 트러스트마트(Trust-Mart), 지멘스 트랜스포머(Siemens Transformer), 소니전자, 마츠시타 전기재료(광저우) 등이다.

광저우총공회 천웨이광(Chen Weiguang) 주석에 따르면, 광저우에 위치한 포춘 500대 기업들은 향후 2년 내에 임금협상 메커니즘을 작동할 것으로 예상된다.

최근의 노동력부족 사태와 파업 등으로 인해, 이 회사들은 합리적인 방식으로 작업장 노사관계를 안

정시키고 서로가 윈윈할 수 있는 노동자 임금인상 메커니즘을 작동시키는 것이 유리하다는 것을 깨닫기 시작한 것이라고 마츠시타 공회 부주석인 쟁빈은 신문과의 인터뷰에서 밝혔다. 중국관영 영자신문인 <차이나 데일리>는 기업들이 이러한 메커니즘을 통해 노사 간의 이슈를 효율적으로 논의할 수 있는 하나의 플랫폼을 만들기를 희망하고 있다고 강조하였다. 이 회사들은 지난해 혼다와 마츠시타가 노동자들의 파업으로 생산에 직접적인 타격을 입었던 광저우에 위치한 기업들이다.

- 출처: China Daily, 2011년 8월 10일자, ‘6 major companies promise wage negotiations in S China’



중국 : 폭스콘 임금상승 영향으로 인해 자동화 설비 대폭 늘릴 계획

중국에서 100만여 명을 고용하고 있는 유명 전자 업체 폭스콘이 향후 3년 동안 100만 대의 자동화 시스템을 구축할 계획이라고 발표했다. 이는 급격한 임금인상, 노동자 연쇄 자살사건 등으로 폭스콘의 인사노무관리상 어려움이 증가하는 가운데 나온 전략이라고 로이터통신은 분석하였다. 현재 델컴퓨터, HP, 노키아, 애플 등 다국적 전자업체 제품의 대리 생산(OEM)을 맡고 있는 폭스콘은 최근 인사노무관리의 문제로 인해 내륙으로 공장을 이전한다고 발표한 바 있다.

폭스콘은 이번 자동화 대폭 증가 계획을 발표하면서 “향후 단순조립업무는 상당부분 기계가 담당할 것이며, 노동자들은 좀 더 부가가치가 높거나 창의적인 일을 하게 될 것”이라고 발표하였다. 심천 주재 이스턴 베이 투자회사(Eastern Bay Investment Management)의 펀드매니저인 단빈(Dan Bin)은 임금의 급격한 인상으로 인해 회사는 점점 이를 감당하기 힘들었을 것이라고 분석하였다. 자동화 도입으

로 생기는 여유인력은 좀 더 창의적이고 고부가가치적인 작업 공정에 배치되며 단순조립업무는 이제 기계가 대체할 것으로 보인다. 대만에 본사를 둔 리서치 기업 가트너(Gartner)의 수석분석사 루(C.K. Lu) 씨는 “최근의 임금인상 추세는 매우 빠르며 이는 내년에도 계속될 것”이라고 내다보았다.

이러한 가운데 최근 폭스콘의 해외진출은 눈여겨볼 만하다. 폭스콘은 최근 멕시코에서 시스코 시스템사로부터 셋업(set-up) 공장을 사들였고, 브라질에도 추가 투자를 검토하고 있다. 2009년에는 멕시코 소니(Sony)사로부터 LCD 텔레비전 공장을 사들였고 여타 일본 유명회사, 즉 샤프, 캐논, 히타치 등 과도 많은 전략적 제휴에 대해 물밑 논의를 계속하고 있다.

- 출처: Reuters, 2011년 8월 10일자, ‘Taiwan's Foxconn Technology Group, known for assembling Apple's iPhones and iPads in China, plans to use more robots’