



## 세계 노사정 소식

### 유럽

#### 스웨덴 : 교사노조 임단협 요구 사항

스웨덴의 교사노조는 현재 진행 중인 임금단체협상 테이블에서 구체적인 임금인상률을 제시하는 대신 월 임금을 1만 크로나(한화 약 171만 원)를 인상해 줄 것을 요구하고 있다.

교사노조는 임금인상 요구 이외에 교사들의 근로시간도 임금단체협약 안에 구체적으로 명시하기를 희망하고 있다. 교사노조는 이번 교사 임단협에서 산업체 임단협에서 결정된 임금인상률보다 상당히 높은 비율의 임금인상률을 요구하고 있는 상황이다. 교사노조의 임금단체협약 협상 파트너는 스웨덴 자치단체 위원회인데 이번 임금 협상은 약 20만 명의 교사의 임금 및 근로조건을 다루고 있다.

교사노조 위원장은 지금까지 교사노조는 임단협 협상에서 별다른 주목을 끌지 않았는데 이런 상황을 이번 협약을 기회로 어느 정도 변화시킬 필요가 있다고 주장하고 있다. 교사노조 위원장은 현재 진행 중인 임단협 운동 과정에서 교사들의 임금이 무엇보다도 중요하게 다뤄져야 할 사항이라는 의견이다. 또한 현재 경제가 약간 불안한 상황이지만 교사들의 급격한 임금 인상은 문제가 되지 않는

다는 입장이다. 교사노조 위원장은 지금까지의 임단협 참가 경험에 의하면 교사들의 임금인상은 한 번도 적당한 시기를 찾을 수 없었는데 이번어야말로 기회를 잡아 높은 임금인상을 이루어야 한다는 의견을 밝혔다. 교사노조 위원장은 사용자 측인 스웨덴 자치단체 위원회가 현재 스웨덴 교사들의 임금이 다른 북구 국가 교사들의 임금에 비해 상당히 낮다는 점에 주목할 필요가 있다고 주장하며 지방자치단체뿐만 아니라 특수 교사들에 대해서는 국가가 특별한 경제적 지원을 해야 할 필요가 있다고 주장하고 있다. 노동조합 위원장은 교사들의 이번 임금인상 요구를 사용자가 잘 수용할지 시간을 두고 지켜봐야 한다는 생각이다.

교사노조가 월 임금 인상액 1만 크로나를 주장하고 있는 데 대해, 사용자 측 협상 대표는 이는 임금인상률 약 37%와 맞먹는 수치라고 말한다. 사용자 측 협상 대표는 교사들의 임금을 노조의 주장대로 높인다면 국가 경제에 미치는 영향이 상당할 것이라고 말했다. 사용자 측 협상 대표는 교사들뿐만 아니라 지방자치단체에 소속해 있는 다른 직업군들도

임금인상을 요구하고 있다는 사실을 염두에 두어야 하며, 또한 스웨덴 교사들의 임금을 이웃 국가 교사들의 임금과 비교할 필요가 없다는 의견을 표명했다. 사용자 측 협상 대표는 교사들의 임금만을 인상할 수 없고 전반적인 임금 수준을 생각해서 교사들

의 임금인상 수준을 결정해야 할 것이라고 말했다.

- 출처: 1. SvD, 2012년 1월 18일자, 'Läraryck överlämnar lönekrav'
- 2. Lärarnas Riksförbund, 2012년 1월 18일자, 'Yrkande kommunal sektor'

## 스웨덴 : 여러 직업군에 걸쳐 구직난 증가세

스웨덴 노동시장 위원회가 최근 발표한 노동시장 전망에서 2012년과 2013년 2년간 스웨덴 노동시장에 있어 노동 수요가 감소할 것이라는 전망을 밝혔는데 노동 수요의 감소는 여러 직업군에 걸쳐 발생할 것이라고 덧붙였다. 이는 구직자들이 구직에 성공하는 일이 점점 어려워지고, 또한 일자리에 대한 경쟁도 치열해질 것임을 의미한다. 또한 인력난을 겪을 직업의 수도 줄어들 것이 분명하다. 하지만 전반적으로 앞으로 5년에서 10년 사이에 정년퇴직자의 수는 증가할 것이고 대신 적절한 직업교육을 받은 노동 인구가 감소할 것이기 때문에 인력난을 겪을 직업군의 수가 늘어날 것이라는 전망이다.

2012년에는 고용 규모가 5천 명 정도 증가하는데 그칠 것으로 전망되는데, 이는 2011년에 고용 규모가 약 9만 명 증가한 것과 비교할 때 고용 규모가 상당히 줄었음을 의미한다. 2013년에는 2012년보다 상황이 더욱 악화되어 고용 규모가 약 2만 5,000명 감소할 전망이다. 여러 가지 직업군에 대한 노동 수요가 감소할 것이고, 이런 현상은 전국적으로 발생할 것으로 예상된다. 국영직업알선소에서 발표하는 직업 전망에 의하면, 다수의 직업군에서 새로운

일자리를 발견할 기회가 감소할 것이다. 현재의 이와 같은 불투명한 노동시장 전망에도 불구하고 신규 취업을 원하는 숫자는 증가할 것이고, 이는 2012년에 약 110만 명에 달할 것으로 보고 있다. 취업을 희망하는 인원이 증가한다는 것은 사용자가 신규 고용시 경력 및 능력 기준을 높일 확률이 커지는 것을 의미한다. 이는 이제 막 교육을 마친 신규 학교 졸업자들에게 불리할 수 있고 외국에서 이주해 와서 스웨덴 노동시장에 신규로 진입하는 외국 출신 근로자들에게도 불리할 수 있다.

컴퓨터를 포함한 기술 직종, 특히 컴퓨터 전문가 및 다양한 전문 지식을 가진 대학 출신 토목기사들의 노동시장은 여전히 밝은 편인데, 실제로 이 분야의 노동 수요는 약간 줄어들 것이라고 보고 있다. 어떤 기술 분야에 있어서는 반대로 구인난을 겪을 수도 있다. 이는 신규 구직자와 경력자 모두를 포함하지만, 신규 학교 졸업자들은 계속 구직에 어려움을 경험할 것이다. 하지만 앞으로 5년과 10년 사이를 내다볼 때 이런 직종에 교육을 받을 인원이 부족할 것이라는 전망이다. 그 이유로는 앞으로 이런 분야에 대한 노동 수요는 계속 증가할 것인데, 같은 기간



동안 컴퓨터 및 기술 교육을 받은 인원수가 적을 수 있기 때문이다.

앞으로 몇 년간 건설업 분야에서 노동 수요는 감소할 것이다. 하지만 앞으로 5년과 10년 사이를 내다볼 때 건설업 분야의 몇 가지 직종은 교육과 경험이 있는 근로자 공급 부족을 경험할 수도 있다. 그 이유는 앞으로 몇 년간 주택 건설이 계속 늘어날 것이며, 또한 기존 건축물을 수리할 필요가 계속 증가하기 때문이다.

제조업 분야에 종사하는 고용 인구는 앞으로 계속 감소할 전망이다. 장기 교육을 필요로 하지 않는 직업에 종사할 고용 인구수의 감소가 상당히 클 것이다. 이는 다른 말로 하면 기계 설치사 및 기계 운전자들에 대한 노동 수요가 급격히 감소할 것이라는 것이다. 화물차 수리공, 전문 용접공, 기계 제작자 등 보다 전문성이 있는 직업에 종사하는 인원에 대한 노동 수요도 감소할 전망이다. 하지만 일부 지역별로 이런 분야에 종사하는 인원에 대한 구인난을 겪을 수도 있다. 앞으로 5년과 10년 사이를 내다볼 때 이러한 산업 분야의 노동 수요는 전반적으로 계속 감소할 전망이다. 하지만 교육 경험이 있는 노동력의 공급 부족을 경험할 수도 있다. 그 이유는 기술이 계속 발전하고 있는 반면 이런 분야에 교육을 이수하는 인원은 감소하고, 또한 다수가 정년퇴직을 할 것이기 때문이다.

현재 스웨덴의 가구들이 경제적 불안을 경험하면서 소매업, 호텔, 식당 및 기타 서비스업에서의 소비를 줄이고 있기 때문에 이런 직종에 종사하는 인원에 대한 노동 수요도 줄어들고 있다. 앞으로도 이런 직업에 종사할 인원이 많기 때문에 이 분야에 종사

하는 인원 중 실업자의 수가 증가할 것으로 전망된다. 사실상 이런 직업에 대한 노동 공급이 높다는 것은 이와 같은 직종에서 이직 현상이 높기 때문이다. 노동 인력의 공급이 높기 때문에 이 분야의 일자리에 대한 경쟁률은 올라갈 것이다. 앞으로 5년과 10년 사이를 내다볼 때 소매업, 식당 서비스업, 바텐더 등의 직업에서 경쟁률은 더욱 치열해질 것이다.

행정과 금융 분야 종사자들 중 실업자의 수가 증가하고 있다. 이는 사회과학 전공자들과 인문학 전공자들의 구직에 있어서 취업 경쟁률이 높다는 것을 의미한다. 경제학 관련 전공자들의 노동 공급은 높은 편인데 예외적으로 회계사와 경리전문가들에 대한 노동 수요는 높은 편이다. 행정직 중 고등학교 졸업자들의 수는 증가해 이들 그룹의 높은 실업률로 이어지고 있다. 앞으로 5년과 10년 사이에 공공부문에서 정년퇴직자의 수가 상당히 증가할 것으로 예상됨에도 불구하고, 고등학교 졸업 및 그 이상 교육을 받은 행정직 종사자들의 노동력 공급은 계속 증가할 것으로 보인다. 그 이유는 여전히 많은 학생들이 사회과학 및 경제학 전공을 원하기 때문이다.

보건복지 부문에 있어서 대학교육을 마친 근로자에 대한 수요는 계속 클 것으로 예상되고 있다. 특히 의사, 치과의사, 전문 간호원 들에 대한 노동 수요가 클 것으로 예상된다. 이런 상황은 앞으로 5년과 10년 사이에도 지속될 것이다. 하지만 간호 조무사, 아동복지 보조원, 간호보조원 들에 대한 노동시장 전망은 그다지 밝지 않다. 하지만 앞으로 10년을 내다볼 때 교육을 이수한 간호보조원들의 노동시장 공급은 노동 수요에 만족할 만큼 크지 않을 것으로 전망하고 있다.

초등학교 취학생 수는 계속 올라갈 전망이다. 이는 바로 초등학교 교사들에 대한 노동 수요가 증가할 것을 의미한다. 하지만 중등학교 취학생 수는 앞으로 몇 년간 감소할 것이며, 이는 또한 고등학교 취학생 수도 따라서 감소할 것을 의미한다. 결국 고등학교 교사들에 대한 수요도 감소할 것이라는 뜻이다. 앞으로 5년과 10년 사이를 내다볼 때 정년퇴직 하는 교사들의 수가 증가하고 대신 학생들의 수는 증가할 것으로 전망되어 교사들에 대한 노동시장 전

망은 밝은 편이다. 소규모 지방자치단체가 유치원을 계속 증설하고 있어 유치원 교사들의 공급이 부족할 것으로 예상된다. 이런 상황은 앞으로 5년과 10년 사이에 발생할 것이다. 또한 전문교육을 받은 실업과목 교사와 특별 교사들은 장·단기 모두 노동 수요가 공급보다 더 높을 것으로 전망된다.

- 출처: Arbetsförmedlingen, 2012년 1년 26일자, Pressmeddelande, 'Svårare att få jobb inom de flesta yrken'

## 영국 : 노사관계 새로운 이슈, 노조 승인 취소

영국에서는 노동조합이 설립되면 국가기관에 등록하고 노동조합의 자주성을 정부로부터 인정받아야 한다. 이후 사용자로부터 단체교섭의 파트너로 승인(recognition)을 받아야 비로소 단체교섭권을 획득하게 된다. 최근 조직률 및 단체협약 적용률 하락 등으로 대변되는 노동조합 영향력 축소 문제와 더불어, 사용자에 의한 교섭권 승인 취소 문제가 이슈로 부각되고 있다. 노조에 대한 승인 취소(derecognition)는 일반적이지는 않지만 2011년에 몇 개의 사례가 발생하였다. 이 사례들은 사용자들이 '승인취소'를 임금 삭감이나 근로조건 악화를 강제하는 방식으로 사용할 것이라는 우려를 촉발시키고 있다.

### ◆ 노조 교섭권 승인 및 노동법

노조가 단체교섭권을 승인받는 방법은 크게 세 가지이다. 첫째는 자율협약(voluntary agreement)이

다. 대개의 경우 단체교섭권 승인은 노사간 자율적인 협약에 기반하고 있다. 둘째는 중재위원회로부터 승인을 강제받는 경우이다. 2000년 이후, 노조가 독립기구인 중앙중재위원회(Central Arbitration Committee: CAC)에 사용자가 노조를 승인하도록 의무화할 것을 요청하는 방식의 법적 절차가 도입됐다. 만약 노조가 어느 정도 규모의 조합원이 있고, 노조 승인을 위한 지지를 받고 있다는 것을(어떤 경우는 투표를 통해서) 증명하면, CAC는 노조 승인이 이뤄졌다는 것을 발표한다. 투표를 시행하기 위해서는 교섭단위 내 최소 10% 이상의 근로자들이 노조에 가입되어 있어야 하며, 투표 결과 교섭단위 내 전체 근로자의 과반이 참여해 40% 이상의 지지를 얻어내면 그 노동조합은 단체교섭의 파트너로 승인을 받는다. 현재까지 CAC를 통해 교섭권 승인을 강제한 사례는 220개다. 셋째로 준자발적 승인(semi-voluntary recognition) 제도도 있다. 이는 CAC를 통



한 승인 절차가 개시된 이후부터 최종 승인 결정이 내려지기 전, 혹은 CAC가 투표를 명령하기 전에 사용자가 노조 승인에 동의하는 것이다.

이렇게 부여된 노조 교섭권 승인은 취소될 수 있다. 자율협약의 경우, 사용자는 해당 승인협약이 만료되면 자동적으로 승인을 취소할 수 있다. 준자발적 협약은 최초 3년 동안은 효력을 인정받는데, 그 이후에는 사용자에 의해 같은 방식으로 종료될 수 있다. CAC에 의해 교섭권 승인이 강제된 경우, 사용자는 반드시 법적인 승인취소절차, 즉 CAC에 신청서 제출 및 근로자들의 투표 등을 이행해야 한다. 교섭단위에 속한 근로자들 역시 같은 방식으로 CAC가 강제한 승인을 종료시킬 수 있다.

◆ 교섭권 승인취소 사례, 상대적으로 드물어

CAC를 통한 법적 절차를 밟은 경우를 제외하고 노조 승인 및 승인취소에 관한 공식적인 통계는 집계되지 않았다. 최근 가장 광범위한 데이터는 2004년 사업장 노사관계 실태조사(Workplace Employment Relations Survey)이다. 이 조사에 따르면, 노조 승인을 받은 사업장은 전체의 27%이고, 전체 근로자 48%를 포괄하고 있다. 1998년 통계(각각 33%, 53%)와 비교할 때 사업장 수는 물론 단체 교섭권을 행사하는 근로자 비율 역시 감소했음을 알 수 있다. 좀 더 최신 자료는 단체협약 적용률인데 2010년 30.8%로, 1996년(37%)과 견줄 때 6.2%p 감소했다.

물론 노골적이고 적극적이며 광범위한 승인취소가 승인 비율과 협약적용률을 떨어뜨린 주요한 요인이라고 보긴 어렵다. 언론부문처럼 노골적인 몇

가지 사례가 발견된 곳이 있긴 하지만, 하락의 주 원인은 오히려 경제상황의 변화, 조합원 수 감소 또는 무관심에서 비롯된 현존하는 제도의 활용도 축소, 그리고 새로운 사업장에서 노조 승인취소가 자주 발생하는 것 등으로 해석된다.

2000년대에 명백한(outright) 승인취소에 대한 보고서는 거의 없다. 2000년 이후 법적 절차에 따라 노조에 부여된 승인권 취소를 요청하는 5개의 사건이 접수됐는데, 하나의 사례도 인정되지 못했다. 최근에 노조 승인과 관련된 사례가 별로 없는 가운데, 2011년에 시도된 교섭권 승인취소에 관한 사례가 관심을 끌고 있다.

◆ 플리머스시(Plymouth City Council)

영국 내 다른 지방정부처럼 플리머스시는 자발적으로 몇 개의 노조를 승인하고 있었다. 그런데 2011년 8월, 공공서비스 노조인 유니손(Unison)의 교섭권을 취소했다. 이 시점은 유니손이 새로운 단체협약에 합의하기를 거부한 직후이다. 유니손은 “그 협약에 반대하는 이유는 임금과 근로조건을 악화시키고 잠재적으로 차별적 요소를 포함하고 있기 때문인데, 이를 이유로 교섭권 승인을 취소한 것은 명백한 노조 탄압”이라는 혐의를 제기했다. 유니손은 교섭권 취소가 “공격적이고 균형이 맞지 않는 대응”이라고 지적했다. 결국 이 사건은 해당 단체협약을 개정하고 난 뒤, 9월 중에 교섭권 재승인이 이뤄져야 한다는 전제하에 유니손이 개정 협약에 합의함으로써 마무리되었다. 이는 매우 흔치 않은 사례 중 하나였고, 유니손은 영국 내는 물론 국제적으로도 다른 노조들로부터 지지를 받았다.

이번 사건은 공공부문 재정지출 삭감이라는 현 정부의 강력한 드라이브 하에, 전통적으로 승인 비율이 매우 높은 공공부문 사용자들이 임금 삭감과 노동조건 저하를 밀어붙이기 위해 교섭권 승인취소를 교섭전술 혹은 장기적 전략으로 활용할 수 있음을 보여줬다. 이는 지난해 미국 위스콘신 공무원들의 교섭권 문제에 대한 논란과도 맞물려 더 회자되었다.

#### ◆ 혼다(Honda)

유나이튼노조(Unite the Union)는 2001년 법적 절차를 거쳐 영국 중서부 스윈돈(Swindon)에 있는 혼다 공장에서 노조 승인을 받았다. 그런데 2011년 3월, 혼다 근로자들 중 일부가 CAC에 근로자들의 투표를 명령해 줄 것을 요청했다. 이유는 해당 공장에서 32%의 조직률을 자랑하는 유나이튼의 교섭권을 취소하기 위함이었다. CAC에 교섭권 취소를 요청한 근로자들은, 스윈돈 공장에서 일하는 2,900여 명 근로자 대다수가 교섭권 취소를 지지하고 있고, 무

려 730명이나 투표를 요구하는 청원서에 서명했다고 주장했다. 하지만 CAC는 해당 신청을 받아들이지 않았다. 해당 교섭단위에 있는 대부분의 근로자들이 교섭구조를 종료시키는 데 동의했을 것이라고 보기 어렵다는 이유에서였다. 이 사례는 회사와 노조 간 갈등 구조를 보여준다. 유나이튼은 그 청원은 회사 측에 의해 지원받았을 것이라는 혐의를 제기했다. 결국 이 사건은 그 해 10월에 일간지 가디언의 보도로 다시 이슈가 되었다. 유나이튼가 혼다 내부 자료를 근거로 주장한 바에 따르면, 이는 유나이튼의 힘을 약화시키겠다는 회사 쪽 계획의 일환이었고 회사는 궁극적으로 유나이튼에 대한 교섭권 승인을 취소하고자 했다.

- 출처: 1. eironline, 2011년 12월 22일자, 'Union derecognition in the spotlight'
- 2. 채준호(2010), 「영국 공무원 단체교섭 제도의 한국적 함의」, 『산업관계연구』 20(4), 한국노사관계학회, pp.27~56.

## 영국 : 대형 슈퍼마켓 근로자, 생활임금도 못 받아

영국 내 가장 큰 슈퍼마켓 체인이 막대한 이익을 남기고 경영자들의 임금을 인상시키고 있는 반면, 근로자들에게는 빈곤선의 임금(poverty wages)을 지급하고 있는 것으로 조사됐다.

공정임금네트워크(Fair Pay Network: FPN)의 보고서에 따르면, 테스코(Tesco), 세인즈버리(Sainsbury's), 아스다(Asda), 그리고 모리슨(Morrisons) 등 영국 4대 빅슈퍼마켓에서 일하는 근로자들이 생활

임금(living wage)을 지급받지 못하고 있다.

런던 생활임금(living wage for Londoners)은 런던시가 상대적으로 물가가 높은 런던에서 살기 위해 최소한 필요하다고 판단되어 설정한 임금수준을 말한다. 2012년 현재 시간당 8.30파운드(한화 약 14,970원)인데, 런던을 제외한 다른 도시들의 생활임금은 시간당 7.20파운드(한화 약 12,990원)로 계산된다. 런던시는 시간당 7.25파운드(한화 13,080



원) 미만의 임금을 '빈곤선'으로 보고 있다.

공정임금네트워크가 내놓은 자료는, 테스코 등 4대 슈퍼마켓에서 일하는 근로자들이 시간당 평균 6.83파운드(한화 약 12,320원)를 받고 있으며 7명 중 1명만이 생활임금을 받고 있다고 분석했다. 생활임금은 최저임금(21세 이상 근로자들의 경우 시간당 6.08파운드(한화 약 10,970원))처럼 강제적인 것은 아니다. 하지만 영국 총리가 생활임금에 대해 "이제 현실화할 때가 된 아이디어(An idea whose time has come)"라고 묘사할 정도로 설득력 있게 받아들여지고 있다.

공정임금네트워크의 마크 던은 "빅4 슈퍼마켓의 이윤 급상승과 경영자들의 엄청난 연봉 인상, 믿기 어려운 정도의 사업확장 등이 이뤄지고 있는 상황에서 다수의 근로자들은 엄청난 빛에 시달리고, 자녀들을 위해 새로운 신발 하나 사기 어렵고, 국가가 지급하는 수당에 의존할 수밖에 없는 현실에 내몰리고 있다는 건 받아들이기 어렵다"고 말했다. 그는 또한 "보고서는 이들 대형 슈퍼마켓에서 만성적으로 부당하고 불평등한 일이 발생하고 있음은 물론 정부 역시 빈곤선의 임금을 주는 사용자에게 더 많이 채우하라고 부추기는 모순적 행위를 하고 있음을 보여준다"며 "이 같은 수치스러운 스캔들은 끝나야 한다"고 강조했다.

하지만 슈퍼마켓 업체들은 이 보고서가 전체 90

만 명에 가까운 근로자들 중 불과 100명을 상대로 한 인터뷰를 바탕으로 한 것이라며 반박했다. 업체들은 자사에서 근무하는 근로자들이 성과에 기반한 보너스를 받고 있고, 또한 그들의 임금에 더해 해당 슈퍼마켓 할인카드 역시 제공받고 있다고 주장했다. 테스코 대변인은 "분명하게, 테스코 근로자들은 다른 슈퍼마켓보다 훨씬 높은 수준의 임금을 받고 있다"고 말했고, 모리슨의 인사담당자는 "형편없는 보고서"라고 일축했다. 영국소매유통연합(British Retail Consortium) 관계자는 "우리는 이 보고서의 주장에 큰 의미를 두지 않는다"며 "소매업자들은 적절한 임금(decent pay)을 위한 기초로서 최저임금을 존중하고 준수하고 있으며, 소매업체의 거의 모든 일자리는 최저임금 수준 이상의 임금을 보장하고 있다"고 말했다. 그는 또한 "소매업 일자리가 인기가 있는 것은 파트타임이나 다른 방식의 유연근로의 기회가 많이 제공되기 때문"이라고 덧붙였다.

한편 공정임금네트워크는 비영리기구이자 사회적기업으로 잘 알려진 옥스팜(Oxfam) 같은 자선단체들과 영국노총(TUC)을 비롯한 각급 단위 노동조합들이 참여하는 기관으로, 빈곤선의 저임금 근로를 폐지하고 모두에게 적정 수준의 공정한 임금이 제공되어야 한다는 것을 목표로 활동하는 기구이다.

• 출처: 일간 인디펜던트, 2012년 1월 19일자, 'Supermarket staff live 'in poverty''

## 영국 : 공공부문 노조, 지난해 11월에 이어 올 3월에도 파업 경고

지난해 11월 최대 200만 명의 공공부문 근로자들이 참가한 것으로 집계된 연금개혁안 반대 파업에 이어 올 3월에도 또다시 공공부문 근로자들의 파업이 예고되었다. 영국 내 대표적인 교사 노동조합들이 정부의 최종 연금개혁 수정안을 거부하고 파업 준비에 들어갔다.

정부의 교사연금제도의 적용을 받는 사람들의 80%가량을 대변하는 전국교사노조(NUT), 대학교 직원노조(UCU)를 비롯한 4개 노조가 정부의 최종 수정안을 거부하고, 3월 1일에 새로운 전국 총파업을 계획하고 있는 것으로 알려졌다. UCU 집행위원회는 이미 정부 최종안을 거부하고 이날 총파업에 나서기로 결정했고, 또한 지역별로도 2월 중에 추가 파업을 진행하기로 했다. 최대 규모의 교사노조인 NASUWT 위원장 크리스 키츠는 “우리는 정부안이 갖고 있는 문제점, 예를 들어 사용자들이 기여분을 더 적게 내는 반면 교사들이 더 많은 기여분을 내야 하는 등의 부당한 처사를 수용할 수 없다”며 “우리의 요구가 관철될 수 있도록 노력하면서 정부 수정안이 갖고 있는 독소조항들을 제거해 내기 위해 계속 노력을 기울일 것”이라고 덧붙였다.

29만 명의 공무원을 조직하고 있는 PCS를 포함한 다른 공공부문 노동조합들도 정부의 최종 연금개혁 수정안을 거부했다. PCS는 지난해 11월 파업을 주도한 노동조합 중 한 곳인데, 아직 3월 1일 파업에 대해서는 최종 결정을 내리지 않은 상황이다.

지난해 11월 30일, 공무원, 자치단체 근로자들, 교사, NHS 근로자 등 최대 200만 명의 공공부문 근로

자들이 파업을 했다. 당시 합법적으로 파업절차를 밟은 노조는 이번 3월 파업을 위해 새롭게 조합원 찬반 투표를 할 필요가 없다. 지난해 11월 찬반투표에서 확인된 합법적 파업권이 아직 유효하기 때문이다.

반면 소규모의 교사노조 4곳(ATL, ASCL, NAHT and Voice)은 조합원들의 동의를 아직 구하지는 못했지만 잠정협약(Heads of Agreement)에 합의했다. 또한 11월 파업에 참여했던 건설노조(UCATT)도 정부 수정안에 합의했다. 건설노조는 추가 협상이 4월까지 계속된다는 전제하에 쟁의행위를 유예하기로 결정했다. 스티브 머피 UCATT 위원장은 “건설노조 조합원들을 비롯한 많은 공공부문 근로자들의 분노와 개정 요구가 정부 연금개혁안 수정을 이끌었다”며 “이제는 갈등을 해결하기 위해 세부항목에 대한 교섭에 들어가야 할 시기”라고 말했다.

정부 최종안은 추가적인 기여분 도입 시기 연기, 은퇴시기에 임박한 근로자들에 대한 보호, 좀 더 관대한 인상률, 외주화된 공공부문 근로자들에 대한 안전장치 마련 등을 포함하고 있다. 하지만 이 안에 반대하는 노조들은 여전히 개개인의 연금 기여분 인상, 퇴직연령 연장, 연금인상 지표를 현행 도매물가지수(RPI)에서 인상률이 상대적으로 낮은 소비자물가지수(CPI)로의 변경 등을 반대하고 있다.

한편 보건의료 부문 근로자들로 조직된 노동조합들은 정부의 NHS 개혁안의 국회 최종 처리가 임박했다며 3월 7일 런던에서 대규모 집회를 개최할 계획이다. 이들은 정부 개혁안이 ‘공공’ 서비스이어야 할 의료산업을 경쟁과 시장논리로 점철시키고 있다





며 반발하고 있다.

- 출처: 1. 피플매니지먼트, 2012년 1월 30일자, 'New public sector strike considered for 1st March'

- 2. TUC, 2012년 1월 30일자 보도자료, 'Health workers and patients rally to save the NHS'

### 프랑스 : 꺾데기만 남아 있는 주35시간 근무제

아직도 프랑스에서는 주35시간 근무제가 존재하는가? 이 질문이 오늘날까지 아직도 제기되고 있다는 것은, 그 누구도 이에 대해 명확한 답을 내놓지 못하고 있다는 것을 증명한다. 이 논쟁으로 좌파와 우파의 사이는 점점 더 나빠지고 있을 뿐만 아니라 지난 1년 동안 더욱더 사용자들을 괴롭혀 왔다. 이론적으로는 프랑스에서의 법적 근로시간은 여전히 주35시간이지만, 올해 1월 사르코지 대통령이 밝힌 바와 같이 확실적이고 의무적인 주35시간 근무제는 더 이상 존재하지 않는다. 실제적으로는 근로자가 원한다면 EU법이 최대한으로 정한 주48시간까지 일을 할 수가 있다. 사실 주35시간 근무를 하는 기업은 손에 꼽을 정도로 적은 실정이다.

우파는 지난 10년 동안 주35시간 근무제를 와해시키기 위해 꾸준히 노력해 왔는데 이로 인해 근로시간에 관한 법제는 매우 복잡하게 규정되어 있다. 단칼에 잘라 버리는 방법 대신 이렇게 우회적으로 돌아가는 방법을 쓴 탓에 프랑스는 하나의 비법을 가지게 되었다.

2002년 권력이 우파에게 이양된 후로 주35시간 근무제는 타격을 받기 시작했는데, 첫번째가 사회부장관이었던 프랑수아 피용(François Fillon)이 1년 동안

의 연장근로 가능 시간을 180시간으로 확대한 것이다. 2년 후에는 다시 220시간으로 확대되었다.

두번째 타격은 테파(Tepa)법으로 사르코지 대통령의 2007년 대선 이후 가결된 법률이다. 이 법은 "더 많이 일해서 더 많이 벌자"라는 대통령 선거의 슬로건을 대표하는 것이다. 주된 내용은 연장근로로 얻는 소득에 대해서 세금을 면제하는 것이었다. 그 밖으로써 근로자와 사용자에게 주35시간 이상 근무하는 것에 대해 거부감이 없도록 하였다.

세번째 단계는 매우 단호한 것으로 2008년 여름 '근로시간에 관한 개혁법'을 시행한 것이다. 이 법에 따라 사용자는 근로자와의 협약으로 연장근로시간을 정할 수 있게 하였다. 이에 이론적으로 사용자가 근로자들에게 주당 48시간 이상 근로를 강요하지 않는 이상 연장근로를 실행할 수 있게 되었다. 우파의 지도자들에 따르면, 이 법으로 기존의 주35시간 근무제도는 법적으로 종지부를 찍은 것이라 한다. 그러나 이 법은 아직 전국적인 단계로 시행되는 것은 아니고 내부 협약 체결을 희망하는 사업장 단위로 진행되고 있다. 하지만 이러한 법제의 완화는 경기 후퇴기에 마련되었고 사실 아직까지는 명확한 효과를 보고 있지는 못하고 있다. 사용자들은 더 이

상 충분하다 할 만큼 연장근로를 시키지 않고 있기 때문이다.

따라서 주35시간 근무제는 프랑스의 최저 근로시간이다. 이 이상의 근로는 연장근로가 되는데 평균적으로 프랑스 근로자들은 분기당 11시간, 주당 1시간의 연장근로를 하고 있다. 이런 연장근로에 대해 면세를 한 결과 그 시간은 40억 시간에 달하며 900만 근로자들을 평균 내어 보았을 때 1인당 1년에 450유로(한화 약 68만 원)에 이른다.

이것이 정부에는 골칫거리인데 깔끔하게 주35시간 근무제를 없애는 것, 즉 주39시간 근로시간제로 복귀를 하든지 아니면 법적으로 주당 근로시간을

없애든지 하는 것은 바로 연장근로를 더 이상 계산하지 않는다는 것이다. 따라서 임금근로자들, 그 중 특히 육체 노동자들은 단기적으로는 줄어든 연장근로수당을 받을 수밖에 없는 것이다. 그렇다고 해서 주35시간 이상의 연장근로수당을 높인다면 기업들의 경쟁력 문제를 해결하지 못하게 된다. 선택은 양자택일인데 논쟁을 끝내기 위해서는 어느 것이든 결단이 필요하다.

• 출처: 르피가로(Le Figaro), 2011년 12월 22일자, 'Vidées de leur substance, les 35 heures sont encore vivantes'

## 프랑스 : 올해 약 28만 개의 일자리 감소와 10.7%의 실업률 예상

성장이 고용의 지렛대라고 한다면, INSEE(프랑스 통계청)는 올해 프랑스의 경제성장률을 0%로 전망했다. 또한 프랑스 경제정세 관측소(OFCE)는 효과적인 대책이 나오지 않을 경우 올해 일자리 감소 수가 약 28만 개에 이를 것이며, 실업률 역시 10.7%

로 상승할 것으로 예상했다. 따라서 2012년의 노동부문의 쟁점은 어떻게 '성장 없는 고용'을 유지하느냐이다. 이는 오는 1월 18일 엘리제궁에서 열릴 '사회 정상 회담\*'에서도 '사회적 부가가치세\*\*', '경쟁력과 고용에 관한 협약' 그리고 '부분실업\*\*\*' 등

\* 사회정상회담(Le sommet social) : 한국의 노사정회의와 비슷한 것으로, 매년 초 사회적 파트너(Partenaires sociaux)라고 불리는 노동계, 경영계 대표자들이 엘리제궁에 모여 대통령과 정책 및 현안에 대해 논의하는 자리이다.

\*\* TVA social : 아직 구체적인 계획이 발표된 것은 아니지만, 공식적인 목적은 프랑스 내에서 생산되는 제품들의 가격 경쟁력을 위해 노동비용에 부과된 부담금을 경감하는 데 있다.

\*\*\* Le chômage partiel : 부분실업 및 기술실업으로 번역되며, 2008년 12월에 도입된 일시적 휴직 제도이다. 기업이 일시적으로 생산활동을 감소하거나 멈출 경우, 근로계약을 유지한 상태에서 최장 6주까지 직원의 근로시간을 줄이거나 중단시킬 수 있다. 이 경우, 해당 직원은 자신의 총 임금의 60%를 국가와 기업으로부터 지원받는다.



의 주제와 함께 논의될 예정이다. 특히 부분실업의 경우, 경영계는 시행절차의 간소화와 기업 부담금의 축소를 요구하고 있는 반면, 노조 측은 실업자를 위한 정부 재정지원의 확대를 주장하고 있다.

한편 지난 1월 16일 노동부는 2007년부터 2010년 사이 시행된 부분실업에 대한 통계치를 발표했다. 자료에 따르면, 해당 기간 부분실업에 적용된 시간이 총 1억 3,000만 시간이며, 매달 평균 약 9만 명의 임금근로자들이 매달 부분실업에 처했다. 따라서 월별 약 9만 명의 근로자들이 대략 30시간의 부분실업에 빠진 것으로 나타났다. 이 부분실업은 2008년과 2009년 사이에 주로 집중됐는데, 특히 2009년 3

사분기의 경우 매월 26만여 명이 부분실업에 처했었다.

- 출처: 1. Le Monde, 2012년 1월 17일자, '2012, Comment sauver l'emploi sans croissance?'
- 2. Le Monde, 2012년 1월 16일자, 'Le chômage partiel touche en moyenne 90,000 salariés chaque mois en France'
- 3. 20 minutes, 2012년 1월 6일자, 'Sommet sur l'emploi: Les partenaires sociaux avancent leurs pions'

## 아시아

### 일본 : 생활보호수급자 수, 8월에 최다 기록

후생노동성은 2011년 8월 시점의 일본의 생활보호수급자 수가 205만 8,871명으로 7월에 이어 과거 최다를 경신하였으며, 세대수도 149만 3,230세대로 역대 최고를 기록했다고 밝혔다. 8월의 생활보호수급자 수는 7월보다 9,386명 증가하였으며, 수급세대수도 6,889세대 증가하였다.

이처럼 수급자 수와 수급세대수가 증가한 데에 대해, 후생노동성은 “고용정세가 여전히 좋지 않은 데다 고령화가 계속해서 진행되고 있어 증가 경향은 당분간 계속될 것”이라고 전망하였다.

또한 후생노동성은 2012년 1월 이후부터 동일본

대지진 피해지에 특례 적용되어 오던 실업수당의 연장급부가 중지됨에 따라 생활보호 신청건수도 영향을 받을 것으로 내다보았다.

생활보호수급자 수는 2차대전 이후 200만 명을 넘었다가, 점차로 감소하여 1995년도에 88만 2,229명으로 최저를 기록한 이후 다시 증가하고 있는 추세이다.

- 출처: 일본경제신문 석간 14페이지, 2011년 12월 6일, ‘生活保護、8月も最多、雇用情勢や高齢化影響’

### 일본 : 파트타임 근로자, 전체 근로자의 27%

후생노동성이 2011년 12월 14일 발표한 「파트타임 근로자 종합실태조사」에 의하면, 2011년 6월 현재 파트타임 근로자가 전체 근로자에서 차지하는 비율은 27.0%로 2006년 조사 시에 비해 1.3%포인트 증가하였다.

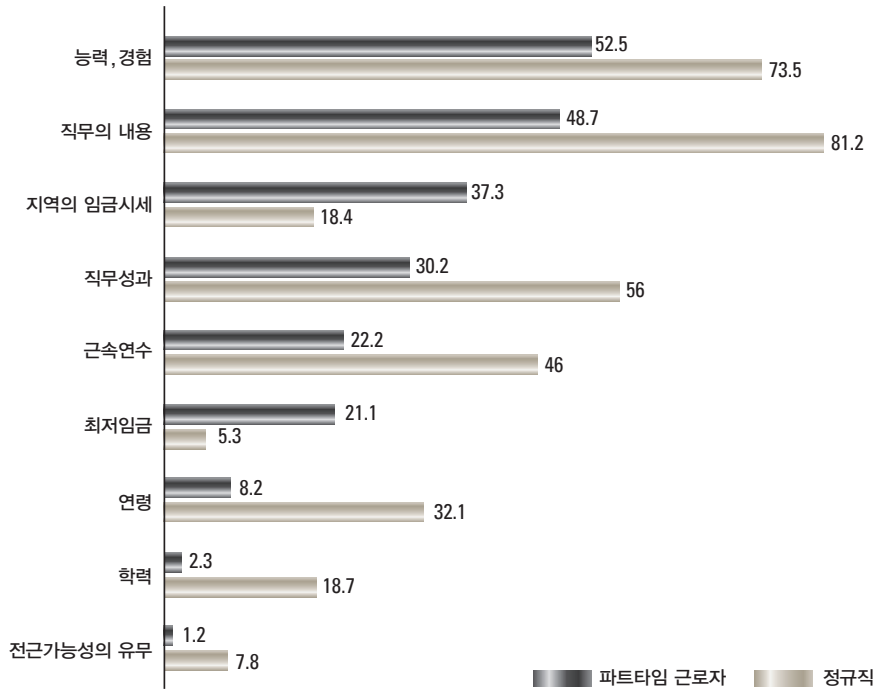
기업이 파트타임 근로자를 고용하는 이유를 보면, ‘인건비가 저렴해서’가 48.8%로 절반에 가까웠고, 이어 ‘일의 내용이 간단하기 때문에’가 36.5%, ‘1일 중 바쁜 시간에 대응하기 위해서’ 35.4%, ‘일손

을 구하기 쉬워서’ 23.4%, ‘경험, 지식, 기능이 있는 사람을 채용하고 싶어서’ 21.2%, ‘일정기간의 번한(繁忙)에 대응하기 위해서’ 19.1%, ‘정년퇴직자 재고용을 위해서’ 17.8%, ‘일이 줄어들 때 고용조정이 용이해서’ 16.0%, ‘가정사정 등으로 중도 퇴직한 정규직의 재고용을 위해서’ 10.5%, 그리고 ‘학졸자 정규직 채용/확보가 곤란하여’ 9.0% 등이었다.

파트타임 근로자를 채용할 때, 고용기간을 정하는 기업은 51.4%로 나타났는데, 그 기간은 ‘1년’이



[그림 1] 임금결정 시 고려사항(복수회답)



58.4%, ‘6개월’ 26.6%로 양자를 합하면 85%에 이른다.

파트타임 근로자의 임금을 결정할 때 고려하는 요소를 보면, ‘능력, 경험’이 52.5%로 가장 많았고, 이어 ‘직무의 내용’ 48.7%, ‘지역의 임금시세’ 37.3%, ‘직무성과’ 30.2%, ‘근속연수’ 22.2%, ‘최저임금’ 21.1%, ‘연령’ 8.2%, ‘학력’ 2.3%, ‘전근가능성의 유무’ 1.2%로 나타났다(그림 1 참조). 정규직과 비교하여 전체적으로 고려하는 정도가 낮지만, ‘지역의 임금시세’와 ‘최저임금’은 파트타임 근로자가 정규직보다 높게 나타났다.

파트타임 근로자의 정규직 전환을 추진하고 있는 기업은 41.5%인데, 전환의 실시방법을 보면, ‘정규직 모집 시 모집내용을 파트타임 근로자에게도 주지한다’가 58.7%로 가장 많았고, 이어 ‘정규직 직책을 사내공모하는 경우 파트타임 근로자에게도 응모 기회를 준다’ 41.1%, ‘시험제도 등 정규직 전환제도를 도입하고 있다’가 37.1%였다.

- 출처: 후생노동성 홈페이지, 2011년 12월 14일, ‘平成23年パートタイム労働者総合実態調査(事業所調査)の概況’

## 일본 : 피해지역 고용에 지역격차, 센다이의 회복, 연안부는 회복 지연

동일본대지진으로 피해를 입은 지역의 고용정세에 지역격차가 두드러지게 나타나고 있다. 피해지역의 노동국이 정리한(2011년 12월 28일) 헬로워크 직업소개상황에 의하면 복구에 대한 수요가 높아지면서 건설업을 중심으로 구인이 집중되고 있으며, 센다이시구의 유효구인배율은 1.01배로 약 4년 만에 구인과 구직이 같은 수준이라고 할 수 있는 1배를 넘은 것으로 나타났다. 한편 연안부의 고용정세는 회복이 늦어지고 있는 상황으로 향후에도 이러한 상황이 계속될 경우에 피해지역 간의 경제격차가 확대될 가능성이 높은 것으로 예측되고 있다.

피해지역 3개 현의 유효구인배율(계절조정치)은 이와테현 0.67배, 미야기현 0.79배, 후쿠시마현이 0.71배로 1개월 전의 수치보다 개선된 것으로 나타났다. 특히 미야기현과 후쿠시마현의 유효구인배율은 전국 평균치인 0.69배를 넘어섰다.

최근 들어 헬로워크에는 구인은 증가하는 한편 구직자는 감소하고 있는 추세이다. 3개 현의 구인수는 11만 명으로 나타났는데 이는 동일본대지진 이전의 1.6배에 해당하는 수치이다. 그 중에서도 건설업의 신규구인에 대한 유효구인배율이 미야기현에서는 2.5배가 되는 등 복구에 대한 수요가 고용을 뒷받침하고 있는 것으로 나타났다.

한편 연안부의 경우에는 고용회복이 늦어지고 있다. 게센누마시구의 유효구인배율(원수치)은 0.43배로 센다이시구의 절반에도 미치지 못했고, 가마이시시구의 경우에도 0.60배에 머물고 있는 것으로 나타났다.

- 출처: 일본경제신문 전자판 뉴스, 2011년 12월 29일, ‘災地雇用に地域格差 仙台は回復、沿岸部に遅れ’

## 일본 : 대학생취업, 정부가 지원 확대, 2만 명 추가 고용 예상

후생노동성은 2012년도부터 현재 재학 중인 대학생의 취업지원을 강화한다. 구체적으로는 청년층을 위한 헬로워크의 취업상담원을 300명 증원하여 전국의 대학교에 파견하는 등 대학교 3학년부터 취업에 대해 개인적인 지도를 실시한다. 또한 졸업 직전까지 취업처가 정해지지 않을 경우 대학생 본인이 헬로워크에 등록하도록 장려하여 졸업 후에 취업처가 정해질 때까지 상담원이 계속적으로 지원할 방

침이다. 후생노동성은 이번 대책이 기존 대책과 연계되어 대졸자 2만 명의 취업확대로 연결될 것으로 전망하고 있다.

지금까지 실업자의 재취업지원을 중심으로 실시되어 온 정부의 고용정책은, 최근 대학생 등이 일자리를 찾지 못하고 프리터 등 불안정한 고용형태로 근무하는 사례가 증가하자, 상담원의 증원을 중심으로 예산을 사용할 예정이며 2012년도 예산 중 103



억 엔(한화 약 1,515억 원)을 계상하는 등 고용정책을 신규 졸업자에게까지 확대할 계획이다.

새로운 지원제도는 상담원이 전국 400~500여 개의 대학에 직접 출장하는 형태로, 대학 3학년을 위한 기업설명회를 개최하여 조기에 취업활동을 시작하도록 장려한다. 대학에는 좀처럼 알려지지 않은 중소기업의 구인정보를 헬로워킹을 통해 대학생에게 제공하여 고용의 미스매치를 해소하는 것을 목적으로 하고 있다.

일본의 대학과 전문대학의 진학률은 50%를 넘고 있지만, 신설대학 등에서는 전문직원이 부족하여 충분한 취업지원을 받지 못하는 대학생이 증가하고 있는 실정이다. 졸업하기 전에 일자리를 찾지 못한

대학생이 졸업한 후에 대학이 제공하는 취업지원서비스를 이용하기는 좀처럼 힘들어, 일단 졸업을 하게 되면 일자리 찾기는 사실상 어렵다고 할 수 있다.

2012년 3월 졸업예정인 대학생의 2011년 10월 시점의 내정률은 과거 최저수준이었던 2011년을 조금 상회한 59.9%에 이르고 있지만 아직도 여전히 낮은 수준에 있다고 할 수 있다. 후생노동성은 종래의 프리터의 취업지원을 포함하여 학생단계부터 취업을 지원하여 프리터의 증가를 막을 방침이다.

- 출처: 일본경제신문, 2012년 1월 5일 조간 5페이지, '大学生就職、国が支援拡大、2万人雇用見込む—3年生も対象、相談員300人増'

**일본 : 동일본대지진의 피해지고용에 미스매치, 실업수당연장조치 만료**

동일본대지진으로 인해 큰 피해를 입은 이와테, 미야기, 후쿠시마 3개 현에 대한 특례조치로 연장 지급되어 오던 실업수당의 급부기간이 2012년 1월 12일부터 만료되기 시작하였다. 후생노동성은 실업수당의 특례조치를 적용받던 수급자가 취업을 하지 못하고 계속해서 실업상태에 있을 경우 2월 말까지 약 4,000명에 대한 실업수당 급부기간이 만료될 것으로 추계하였다.

실업수당은 연령과 고용보험 가입기간에 따라 급부일수가 차별 적용된다. 이번 동일본대지진이 원인으로 실업상태에 빠진 실업자에 대해서는, 짧게는 90일에서 최장 330일까지의 급부일수에 특례조치로 120일을 연장하여 실업수당이 지급되었다.

2011년 10월부터는 피해를 입은 3개 현의 연안부를 중심으로 실업수당을 90일 재연장하는 조치가 취해졌으며, 급부기간이 가장 짧은 90일이 적용되는 수급자로 피해 직후부터 실업수당을 받은 경우 지난 12일을 마지막으로 급부기간이 만료되게 되었다.

후생노동성에 의하면, 취업하지 못하고 2011년 10월부터 90일간 재연장된 실업수당의 적용을 받은 수급자 수는 10월에 1,307명, 11월에 2,749명에 이르는 것으로 나타났다. 이들 수급자가 만료일까지 일자리를 찾지 못했을 경우를 가정할 경우 4,056명의 수급기간이 2월 말로 만료되게 된다.

동일본대지진으로 인한 실업수당의 연장분 등을 포함하여 2011년 11월에 실업수당을 수급한 수급

자 수는 3개 현 합계 5만 8,134명으로 전년 동월보다 약 80%나 증가한 것으로 파악되었다. 지역별로는 이와테현이 1만 1,001명(전년동월대비 41% 증가), 미야기현이 2만 5,745명(전년동월대비 94% 증가), 후쿠시마현이 2만 1,388명(전년동월대비 89% 증가)으로 나타났는데, 복구작업이 늦어지고 있는

연안부의 경우 실업수당은 여전히 실업자의 주요한 수입원이 되고 있는 것으로 나타났다.

- 출처: 요미우리신문, 2012년 1월 12일 석간 1페이지, ‘被災3県 失業手当切れ始まる 延長分 2月末までには4,000人’

## 일본 : 신규졸업자 취업지원

최근 일본의 학교졸업자 신규취직률이 낮다. 2011년 12월 1일 현재 취직내정률은 대졸예정자 71.9%, 전문대졸예정자(남자) 97.2%, 고졸 73.1%이다. 일본 정부는 이러한 낮은 취업률을 높이기 위하여 취업지원을 강화하고 있는데 그 내용을 소개한다.

첫째, 신규졸업자 응원 직업안정센터(우리나라의 고용지원센터)의 잡서포터와 대학의 커리어 상담원의 연계를 강화한다. 취업 미내정자 학생의 정보를 대학과 신졸 응원 직업안정센터 등이 공유하여, 잡서포터가 전화 등을 통하여 학생에게 직업안정센터를 이용하도록 권장함으로써 미내정 학생에 대한 일관된 취업지원을 실시하기로 하였다. 작년에도 이러한 지원을 실시하였는데, 그 결과 연인원 10만 4,006명의 학생이 직업안정센터를 이용하였고, 3만 4,427명이 잡서포터의 지원으로 취업한 것으로 나타났다.

둘째, 취업 미내정 학생을 위해 중견/중소기업을 중심으로 한 취업면접회를 개최한다. 또한 잡 카페에서는 미내정자를 대상으로 한 상담을 실시함과

동시에 취업면접회 등을 개최한다.

셋째, 졸업예정자나 졸업후 3년 이내의 미취업자를 대상으로 서류전형 등을 거치지 않고 기업면접이 가능한 매칭서비스를 실시하는데, 학생이 희망하면 반드시 면접할 수 있는 기업이 1,000개사에 이른다고 한다.

넷째, 졸업예정자나 졸업후 3년 이내의 미취업자를 대상으로 중소기업 등 실습프로그램에 따라 실시하는 현장실습을 대지진 피해지역에서 실시한다.

다섯째, 대학 등의 요청에 따라 미내정자가 많은 대학에 잡서포터를 출장시켜 상담, 세미나를 중점적으로 실시한다.

여섯째, 학교와 연계하여 미내정 학생 보호자를 대상으로 취업현황에 대한 이해를 높이고, 미내정 학생에 대해서는 신규졸업자 지원 직업안정소, 가까운 직업안정소의 취업지원에 대한 홍보자료를 송부하여 지원을 받도록 권장한다.

- 출처: 후생노동성 홈페이지, 2012년 1월 17일자, ‘新規学校卒業予定者の厳しい就職環境を踏まえた就職支援の強化’





## 중국 : 베이징에서 취업한 외국인 근로자의 사회보험 납부 기수와 베이징시 근로자의 납부 기수는 동일

야후, 구글 등 300여 개 회사에 종사하는 외국인 근로자가 사회보험에 가입하는 데 필요한 수속을 마침으로써, 「중국 내 취업한 외국인 근로자가 사회보험에 가입하는 데 관한 임시방안」이 2011년 10월 15일 실시된 이후 베이징에서 사회보험의 가입을 마친 첫 사례가 되었다.

관련 자료에 따르면, 외국인 근로자는 인력자원·사회보장처의 통합서비스 방식을 통해 사회보험에 가입하는 데 필요한 수속을 밟을 수 있다. 외국인 근로자의 납부 기수와 비율 등은 모두 베이징시에서 종사하는 기타 근로자와 동일하다. 베이징에서 취업한 외국인 근로자의 대다수는 기업 내 고급관리자에 해당하며, 그 중 다수의 평균임금이 사회평균보다 훨씬 높아 300% 상한선을 납부 기수로 정할 예정이다.

인력자원·사회보장부의 규정에 따르면, 중국 내에서 법에 의거하여 등록하거나 신고한 기업, 사업단위, 사회단체, 민간 비영리단체, 기금회, 법률사무

소, 회계사무소 등 고용업체는 외국인을 고용할 때 근로자기본양로보험, 근로자기본의료보험, 산업재해보험, 실업보험 그리고 출산보험에 가입하여 고용업체와 개인이 정해진 비율에 따라 사회보험료를 납부하도록 규정한 것이다. 이로 인해 해외에서 고용주와 고용계약을 체결한 후 중국 내 고용업체로 파견된 외국인도 마찬가지로 5대 보험에 가입하여 중국 내 고용업체와 본인이 규정에 따라 보험료를 납부해야 한다. 고용업체는 외국인을 고용할 때 채용증빙서류 처리를 완료한 날로부터 30일 안에 사회보험 등록을 마쳐야 한다.

인력자원·사회보장부의 통계자료에 따르면, 2010년 말 외국인 취업증을 소유한 외국인 수는 이미 23만 명을 넘어섰다. 또한 베이징에서 취업증을 소유한 외국인 근로자는 약 4만 명인 것으로 조사되었다.

• 출처: 新华网, 2011년 11월 9일, ‘外国员工在京参加社保缴纳基数与本市职工相同’

## 중국 : 임금단체협상사업 눈부신 성과

지난해 11월 10일 소집된 ‘전국공회 임금단체협상사업 경험 교류회(全国工会工资集体协商工作经验交流会)’에서 발표한 자료에 의하면, 2011년 2/4분기 현재, 중국 29개 성, 자치구, 직할시에서 150만 9,000개 기업과 1억 767만 8,000명의 근로자

들이 임금단체협약을 적용받고 있고, 이는 2010년과 비교하면 각각 31.4%, 24.3% 증가하는 등 임금단체협상이 눈부신 성과를 거둔 것으로 나타났다.

중화전국총공회 제15기 4차 집행위원회 회의에서 ‘두 가지 보편(两个普遍)’을 요구한 이후, 각급

공회는 법에 따라 임금단체협상을 보편적으로 전개하는 것을 공회사업의 최우선 과제로 삼았다. 현재까지 중국 31개 성(省), 자치구(自治區), 직할시(直轄市) 중에서 25개 성, 자치구, 직할시에서 당해 지역의 '12차 5개년' 계획요강에 임금단체협상을 포함시켰고, 20개 성, 자치구, 직할시의 당정(黨政)이 임금단체협상사업과 관련된 문건을 하달했으며, 23개 성, 자치구, 직할시의 인민대표대회가 단체협약조례(集体合同条例)를 반포하였다.

각급 공회는 임금단체협상의 실효성을 지속적으로 향상시켰다. 예를 들어, 베이징시 총공회는 경비원, 가사도우미, 간병인, 농민공 및 파견근로자 등 특수계층을 임금단체협상사업의 중점대상으로 삼았고, 우한시(武汉市)는 업종별 임금단체협상을 돌파구로 삼아 요식업의 최저임금기준을 우한시 최저임금기준의 130%로 규정했으며, 선양시(沈阳市)는 지역별 단체협상을 추진하여 규모가 작은 영세 비공유기업에서 단체협약을 체결하였다.

각급 공회의 노력으로 임금단체협상사업은 근로자 경제권익의 수호선이 되었고, 근로자 임금인상을 촉진하였다. 쓰촨성(四川省)의 경우, 2010년 근로자 평균임금이 전년도 대비 16.2% 인상되었고, 인상폭도 당해 연도 GDP 증가율을 넘어선 것으로 나타났다. 장쑤성(江苏省) 난징시(南京市)는 임금단체협

상을 체결한 320개 기업의 2011년도 임금이 지난해 대비 15% 이상 인상되었고, 간쑤성(甘肅省) 바이언시(白銀市)는 임금단체협상을 실시한 기업의 근로자 평균임금이 전년대비 5~25% 인상되었으며, 일부 기업은 60% 이상 인상된 것으로 나타났다.

임금공동결정의 수익은 근로자뿐만 아니라 노사 공동의 이익을 가져와 조화로운 노사관계를 조성하는데 일조했다. 산둥성(山東省) 타이안시(泰安市)가 2010년 1~10월까지 수리한 노동분쟁사건은 지난해보다 18.3% 감소했고, 장쑤성 피저우시(邳州市)의 근로자 임금은 3년 연속 20% 이상 인상되었으며, 이직률은 60%에서 10%로 감소하였다.

각 지역 공회조직이 임금단체협상을 통해 근로자의 권익을 보호하였고, 근로자의 폭넓은 신임과 지지를 얻었으며, 또한 기업의 긍정적인 평가를 얻었고, 공회의 영향력과 응집력도 증가하였다. 지린(吉林), 랴오닝(辽宁), 허난(河南), 산시(山西), 후베이(湖北), 안후이(安徽), 닝샤(宁夏) 등 임금단체협상을 전개한 업종과 기업 중 근로자의 협상결과에 대한 만족도가 90% 이상을 넘어섰고, 허베이성(河北省) 탕산시(唐山市)의 임금단체협약 이행률과 근로자 만족도는 약 100%에 이르는 것으로 나타났다.

• 출처: 中國勞動保障网, 2011년 11월 10일, '我国工资集体协商工作成效显著'

## 중국 : 노동법 금년 개정 계획

지난해 10월 29일 개최된 제11기 전국인민대표대회 23차 회의 이후, 국무원 관련부문은 노동계약법

의 부속법규를 진일보 완비하고 동시에 전국인민대표대회 상무위원회는 '노동법' 개정 준비작업의 착



수를 이미 시작했다. ‘노동법’의 개정은 2012년 양회(两会, 전국인민대표대회와 전국인민정치협상회의) 이후가 될 것으로 전망된다. 전국총공회의 관계자는 관련 노동보장법률법규와의 모순을 해결하기 위해 ‘노동법’ 중의 불합리한 내용을 시급히 개정할 필요가 있다고 밝혔다. 또한 그는 “전국총공회는 ‘노동법’ 개정에 대한 사회적 분위기가 이미 조성된 것으로 보고 있고, 지난해 양회 기간 동안 전국총공회는 전국인민대표대회 상무위원회에 ‘노동법’ 개정의 건의를 제출하였고, 올해 양회에서도 지방의 공회 대표들이 동일한 건의를 제출하여 중앙정부가 조속히 ‘노동법’을 개정할 것을 호소했다”고 말했다.

1995년부터 시행된 ‘노동법’은 중국 최초로 종합적이면서도 전면적으로 노동관계를 조정한 법률이지만 많은 문제점이 존재한다는 비판을 받아 왔다. 인력자원·사회보장부의 관계자는 일찍이 2008년 인사부 출범 전에 전 노동·사회보장부가 여러 해 동안 전국인민대표대회에 ‘노동법’ 개정건의를 제출했고, 최근 몇 년 동안 인사부 관련부문도 ‘노동법’ 개정을 위해 최선의 노력을 하고 있다고 밝혔다. ‘노동법’이 노동보장법률의 상위법이지만, 관련 부문에서 ‘노동법’ 제정 이후에 새로운 노동보장법률법규를 제정하면서 ‘노동법’의 규정들도 모순되거나 충돌하는 규정들이 많아졌다. 예를 들면, ‘노동법’은 “국가는 1일 8시간, 주당 평균 근로시간을 44시간을 초과하지 않는 근로시간제도를 규정하고 있지만, 이후 국무원이 반포하여 실시하고 있는 ‘종업원 근로시간에 관한 결정(关于职工工作时间的规定)’은 “1일 8시간, 주당 40시간 근로시간제”를 규정하고 있다. 또한 2007년 상하이(上海) 일부

KFC와 맥도널드는 아르바이트 대학생에 대해 최저 임금제를 실시하지 않았지만, 1995년 전 노동부는 ‘노동법 관철집행 약간문제에 관한 의견(关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见)’ 중에 학생의 아르바이트는 취업으로 간주하지 않고, 노동계약서를 체결하지 않아도 된다고 규정하고 있어 이 분쟁에서 대학생이 패소하였다. 상술한 ‘의견’에 따라 군인, 가사도우미, 아르바이트 학생, 퇴직자는 모두 ‘노동법’의 조정대상에서 배제되었고, 심지어 새롭게 반포된 ‘노동계약법’도 이들 계층의 노동권리 문제를 회피하고 있다. 실제로 현행 ‘노동법’ 등 법률법규는 ‘노동자’에 대한 정의규정을 아직 두고 있지 않다.

최근 몇 년 동안 전국인민대표대회와 국무원의 관련부문은 노동법의 부속법률법규를 제정 또는 반포하였다. 예를 들면, 2008년부터 시행된 ‘노동계약법’, ‘노동분쟁조정중재법’, ‘취업촉진법’ 등과 2011년 1월부터 시행된 ‘공상보험조례’, 7월부터 시행된 ‘사회보험법’ 등이 중국정부가 중국의 노동보장법률체계의 기본 틀로 건립한 것이다. 그러나 피할 수 없는 사실은 전국인민대표대회 상무위원회와 국무원 관련부문이 일련의 노동보장법률법규를 제정, 반포하였지만, 최근 몇 년 동안 노동분쟁이 지속적으로 증가하고 있다는 점이다. 공개된 통계자료에 의하면, 지난해 한 해 동안 전국에서 300여 건의 파업이 발생했고, 이 중 팍스콘에서 연쇄적으로 발생한 근로자 자살사건과 난하이 혼다자동차 파업사건은 사회적으로 큰 반향을 일으켰다.

중국인민대학 노동관계연구소 소장 창카이(常凯) 교수는 지난 1980년대 중엽과 2000년을 전후하여

국유기업의 구조조정 과정에서 일부 지방에서 근로자들의 단체행동이 발생했지만, 이때까지만 해도 여전히 계획경제시기의 주인공의식이 남아 있었지만, 최근 몇 년 동안 발생한 근로자의 연쇄파업은 산업, 지역 및 규모의 특징을 가지고 있다고 밝혔다. 창카이 교수는 최근에 발생한 대부분의 파업은 권리분쟁에 국한되어 있을 뿐만 아니라 더 큰 범위에서 보

면 이익분쟁, 즉 분쟁의 원인이 근로자가 권리를 침해 당했을 뿐만 아니라 농민공 특히 신세대 농민공이 더 공정한 대우와 더 많은 분배를 요구하고 있기 때문에 발생한 것이라고 설명했다.

- 출처: 經濟觀察報, 2011년 11월 19일, ‘《劳动法》或明年修订 相关法律体系统一框架’

## 중국 : 인사부 기업노동분쟁협상조정 규정 반포

최근 인력자원·사회보장부는 ‘기업노동분쟁협상조정규정(企业劳动争议协商调解规定)(이하, ‘규정’)’을 발표했다. 이 ‘규정’은 2012년 1월 1일부터 시행되었다. 현재 중국은 사회모순이 매우 심각하고, 기업 특히 비공유제 기업에서 노동분쟁이 빈번하게 발생하고, 전체 기업 가운데 가장 많이 발생하고 있다. 기업은 노동분쟁의 근원지이자 분쟁처리의 주체로서, 분쟁을 기업내부에서 해결하면 비용이 가장 적게 들 뿐만 아니라 효과가 가장 좋다.

인사부 조정중재관리사(调解仲裁管理司)의 책임자는 ‘규정’의 제정으로 기업은 노동분쟁의 협상, 조정을 자주적으로 전개할 수 있게 되었고, 기업노동분쟁조정위원회의 직능강화를 통해 노사쌍방간의 소통의 장이 마련되었다고 소개했다. 또한 그는 근로자들이 합법적인 권익을 보호받을 수 있게 되고, 기업이 근로자의 요구를 이해할 수 있는 기회가 많아지면서 원활한 상호작용을 통해 노사가 상생할 수 있게 될 것이라고 말했다.

‘규정’은 우선 기업내부에 노사간의 소통협상기

제를 마련할 것을 요구했고, 기업에 대해 조화로운 노사관계의 구축, 근로자 이익요구 전달 채널의 마련, 근로자에 대한 휴머니즘에 바탕을 둔 관심을 강화할 것을 요구했다. ‘규정’은 동시에 노동분쟁처리과정에서 가장 취약한 협상문제를 해결했고, 노동관계 쌍방협상의 원칙, 방식, 참가인, 시한 및 화해서 효력 등에 대해 명확하게 규정했다. ‘규정’은 대·중형 기업은 법에 따라 노동분쟁조정위원회를 설립할 것과 지사, 지점 등이 있는 회사는 필요에 따라 지사, 지점 등에 조정위원회를 설립할 수 있고, 조정위원회는 필요에 따라 작업장, 생산조직, 반과조 등 기층생산단위에 조정팀을 설립할 수 있다고 명확하게 규정했다. 또한 소액이면서도 간단한 사건은 지부 조정위원회에서 해결하고, 복잡하고 어려운 사건은 본사 조정위원회에서 해결하는 분류해결, 분급책임, 상하연동의 업무기제의 건립을 추진했다. 이 외에도 ‘규정’은 노동관계 3자 원칙의 작용을 충분히 발휘할 것을 요구했다. 즉 인력자원사회보장정부문은 기업이 노동분쟁 예방조정업무를 전개하



도록 지도해야 하고, 공회, 기업대표조직과 협조하여 기업의 집단적 노동분쟁 응급조정협조기제를 마련하여 기업노동분쟁 예방조정업무를 공동으로 추진해야 한다.

‘규정’은 조정위원회의 공신력을 전방위로 향상시켰다. 우선, 노동분쟁조정위원회는 대등원칙을 견지했다. ‘규정’은 “조정위원회는 근로자대표와 기업대표로 구성하고, 인원수는 쌍방이 협상으로 결정하며, 쌍방인원수는 동수여야 한다”고 규정했다. 둘째, 노동분쟁조정위원회의 핵심업무는 예방직무와 책임의 이행이다. ‘규정’은 노동분쟁조정위원회는 노동분쟁의 조정, 조정원의 임용, 해임 등의 권한을 가지고 있는 것 이외에도 노동보호법률, 법규와 정책의 선전활동, 화해서·조정서 이행의 관리감독, 근로계약과 단체협약의 이행, 기업노동규장제도 등 집행에서 발생한 모순과 문제에 참여·협조할 권한 등을 가진다고 규정했다. 셋째, 조정서의 집행력을 향상시켰다. ‘규정’은 노동분쟁조정서의 중재심사 확인제도를 건립하는 것 이외에도 조정서는 중재재결의 근거가 된다는 것을 명확히 했다. 즉 쌍방당사자가 중재심사 신청을 하지 않고, 일방당사자는 약정한 기한 내에 조정서를 이행하지 않을 경우 다른 일방당사자는 법에 따라 중재를 신청할 수 있다. 노

동인사분쟁중재위원회는 중재신청을 수리한 후 조정서를 심사해야 하고, 조정서가 합법유효하고 공공이익 또는 제3자의 합법적인 이익을 침해하지 않는 경우, 새로운 증거가 없는 상황에서 중재위원회는 조정서에 따라 중재재결을 할 수 있다고 규정하고 있다. 또한 ‘규정’을 철저히 집행하기 위한 네 가지 방향의 중점을 확정했다. 첫째, 기업노동분쟁조정위원회의 건설을 최대한 추진했다. 인력자원사회보장행정부문은 공회, 기업대표조직과 적극적으로 회동하여 특별업무계획을 제정할 것이고, 노동분쟁 예방조정은 근로계약서 체결, 사회보험료 납부, 임금의 정상적인 인상기제 건립과 함께 조화로운 기업을 구축하는 필요조건이다. 둘째, 비공유제 기업, 특히 소규모 기업의 노동분쟁예방조정업무를 중점 대상으로 삼았다. 셋째, 조정과 중재의 연계기제를 강화했다. 각지 노동인사분쟁중재위원회는 조정협의 중재확인, 노동분쟁조정건의서 등의 방식을 통해 기업 노동분쟁조정위원회의 사회적 공신력과 조정협의의 집행력을 향상시켰다. 넷째, 교육훈련과 선전업무를 강화했다.

- 출처: 中華人民共和國中央人民政府门户网站, 2011년 12월 5일, ‘解读“劳动争议协商调解规定”:让劳动者有地说话’