



세계 노사정 소식

미국

미국 : 노동조합 가입률, 지속적으로 감소

미국의 노동조합 가입률은 2011년에도 수십 년간
 에 걸친 하향세를 지속하며 전체 근로자 중 11.8%
 의 가입률을 보였다고 지난 금요일 노동통계국이 발
 표했다. 지난해에 비해 총 노조 가입자 수는 1,476만
 명으로 4만 9천 명이 증가하였으나, 가입률은 같은
 기간 11.9%에서 11.8%로 감소했다. 이는 전체 노동
 조합 가입자 수가 전체 고용 증가의 속도를 따라가지
 못한 결과이다.

통계국은 이러한 수치가 노동조합들의 강력한 정
 치적 공세에 따른 것이라고 지적했다. 위스콘신주를
 비롯한 몇몇 주의 공화당이 장악하고 있는 의회와 주
 지사들은 공공부문 근로자들의 단체교섭권에 제약
 을 가해왔다. 인디애나주는 10여 년 만에 처음으로,
 근로자들이 노조 교섭비를 지불하도록 하는 고용주
 와 노동조합 간의 합의를 금지하는 노동권법(right-
 to-work-law)을 제정하는 주가 되려 하고 있다.

노동통계국에 따르면, 노동조합에 교섭대표권이
 있는 근로자는 1,630만 명에 이른다. 이는 전체 노동
 조합 가입자 수보다 약 150만 명이 더 많은 수치이며,
 많은 근로자들이 교섭권은 위임하더라도 노동조합

에는 가입하지 않는 경향을 보이고 있음을 나타낸다.

공공부문 근로자의 노조 가입률은 37%인데 이는
 민간부문 근로자의 노조 가입률인 6.9%의 다섯 배
 에 달하는 수치이다. 1950년대 민간부문 근로자의
 노조 가입률은 35% 이상이였다.

제조업과 건설업의 고용 증가로 지난해 민간부문 근
 로자 가운데 노조 가입자는 11만 명이 증가한 7,200
 만 명에 이르렀다. 그러나 주정부와 시청 그리고 교육
 청의 해고로 인해 노동조합에 가입한 공공부문 근로
 자의 수는 6만 1천 명이 감소한 756만 명에 그쳤다.

노동통계국에 따르면 뉴욕주의 노조 가입률은
 24.1%로 가장 높았으며 그 뒤를 알래스카주(22.1%)
 와 하와이주(21.5%)가 따르고 있다. 노스캐롤라이나
 주의 노조 가입률은 2.9%로 전국에서 가장 낮은 수
 치를 나타냈으며 이어 사우스캐롤라이나주가 3.4%
 로 낮은 노조 가입률을 보였다.

자료는 6만 가구를 대상으로 하는 인구센서스조
 사(current population survey)에 따른 것이다.

• 출처: 뉴욕타임즈, 2012년 1월 27일자, 'Union
 Membership Rate Fell Again in 2011'

미국 : 근로자 임금의 완만한 증가

2012년 1/4분기 동안 임금근로자의 임금이 완만하게 상승했다. 이는 노동시장 상황 개선이 아직까지는 임금상승 압력으로 작용하지 않음을 나타낸다. 지난 1월부터 3월 사이 고용비용지수(Employment Cost Index: ECI)는 0.4% 상승했으며, 지난해 4/4분기의 0.5% 증가보다는 감소했다고 노동부는 밝혔다. Dow Jones Newswires 사(社)가 경제학자들을 대상으로 한 조사에 따르면 0.5% 상승이 예상되었었다. 임금은 전기의 0.3% 증가에 비해 0.5% 증가치를 보였다. 초과근무수당, 보너스, 퇴직금, 연금, 보험 등을 포함한 회사의 복지수당은 지난 4/4분기의 0.7% 증가에 이어 급년 1/4 분기에도 0.5% 증가했다. 임금은 작년 같은 시점 대비 1.7% 상승했으며, 이는 4/4분기에 보고된 연간 1.4% 수준의 증가율을 웃도는 수준이다. 지난 3월, 8.2% 수준의 여전히 높은 실업률 수준으로 인해 임금인상 압력은 억제되고 있다.

고용비용지수는 지수의 주요 두 구성요소의 증가율보다 조금 낮은데, 노동부에 따르면 이는 퍼센트 변화율을 반올림된 지수값을 기준으로 계산하기 때문이다. 고용비용지수는 지난해 지수에 비해 1.9%의 증가를 기록했으며, 이는 2010년 3/4분기 이후 가장 낮은 수치이다. 복지후생 비용은 2.7%

증가하였으며 이는 의료보험 비용의 증가에 따른 것이다. 복지후생 비용은 근로자 보상비용 가운데 30%를 차지하고 있으며 나머지 70%는 임금으로 이루어진다.

임금은 지난해에 비해 1.7% 증가했으며 지난 4/4분기에 보고된 연간 1.4%의 증가율을 넘어섰다.

임금인상 압력은 8.2%의 높은 실업률로 인해 정체되어 있다. 일부 경제학자들은 3월에 알려진 12만개의 일자리 창출로부터 낙관적인 전망치를 예측했다. 그러나 실업률의 변화는 거의 없었다.

실업은 2012년에도 증가할 것으로 예측된다. 하지만 연방준비은행은 이번 주 그 예측치를 낮춰 올 연말에는 실업률 수준이 7.8%에서 8.2% 사이에 머무를 것으로 내다 보았다.

지난주 발표된 보고서에 따르면, 더딘 경기회복 과정 중 고용 증가를 이끌어 온 민간부문에서 근로자 보상은 지난 1/4 분기에 0.4% 증가했다.

그러나 주정부와 지방정부 근로자들의 임금과 복지후생 보상은 지난 1/4분기 동안 0.7% 상승했으며 다수의 지방정부들은 여전히 급격한 예산 감소로 어려움을 겪고 있다.

- 출처: The Wall Street Journal, 2012년 4월 27일자, 'Workers' Pay Rises Modestly'



미국 : 퇴직연령 연장

갤럽의 최근 조사에 따르면, 지난 15년간 미국인들의 퇴직연령은 60세에서 67세로 점차 높아졌다.

2012년 4월 9일부터 12일까지 이루어진 조사는 미국 전역의 미퇴직자들을 무작위로 골라 672명을 면접하였다. 표본오차는 5% 미만이다.

퇴직연령 60세가 너무 낮다고 생각된다면, 경제가 호황이었고 정보통신 버블로 미국인들의 저축이 부풀려졌던 1990년대를 생각해보자. 당시 주택가격이 치솟기 시작했고 집을 소유한 사람들은 자신들이 특별히 부자가 된 것처럼 느꼈다. 물론 이후 닷컴버블, 주택버블은 꺼져 버렸다.

미국인들은 최근 몇십 년 동안 점점 더 늦은 나이까지 일하고 있다. 예를 들면, 1996년에는 60~64세 사이의 근로자 중 45.8%가 일하거나 일자리를 구하고 있었는데, 작년에는 이 비율은 54.5%로 증가했다.

미국 고령자들의 노동시장 참가율 또한 증가해왔다. 그러나 일하고 싶어하는 60~70대가 증가함에 따라 고령근로자 중 일자리를 가진 사람들의 비율은

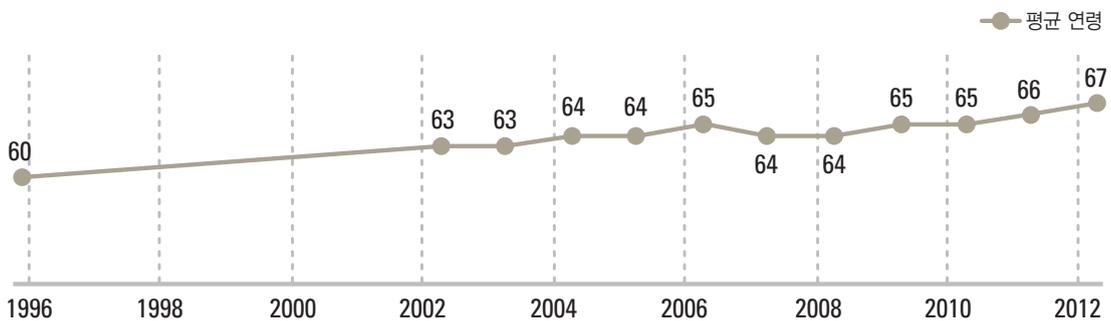
감소하였다. 작년에는 60~64세의 근로자 중 6.8%가 실업자였는데, 이는 1990년대의 3% 미만과 비교되는 수치이다.

6.8%가 그렇게 큰 수치로 보이지 않을 수도 있을 것이다. 그러나 고령근로자가 한번 일자리를 잃게 되면 다시 일자리를 찾기가 여간 힘든 게 아니다. 즉, 나이가 많아질수록 일자리 찾기는 더 어려워진다.

이러한 추세는 고령근로자와 그 가족뿐만 아니라 정부 예산에도 부담으로 작용한다. 저축은 반토막이 되었고 일자리도 줄어들었기 때문에 고령근로자들은 점점 더 사회보장제도와 여타 공공서비스에 의존하게 되기 때문이다. 위의 갤럽 조사에서 미국 미퇴직자들의 33%가 나이가 든 후의 주 소득원으로 사회보장제도를 꼽았는데, 이는 10년 전의 27%를 상회하는 수치이다.

• 출처: 뉴욕타임즈, 2012년 5월 2일자 'Retirement, Slipping Farther and Farther Away'

퇴직 희망 나이는 몇 세인가?(성인 미퇴직자 대상)



유럽

독일 : 공무원 파업금지 관련 법원판결 및 논란

2012년 3월 초, 독일 뮌스터시에 위치한 NRW주 상급행정법원(Oberverwaltungsgericht NRW: OVG NRW)은 독일의 공무원(Beamte)에 대한 파업금지 원칙을 재확인하는 판결을 내려 일련의 사회적인 파장을 불러일으켰다. 이번 판결이 내려진 배경은 NRW주에 위치한 소도시인 장트 아우구스틴(Sankt Augustin)의 한 직업학교(Realschule)에 근무하는 여교사가 2009년 초 시당국으로부터 사전허가를 받지 않고 교육노동조합(GEW)이 주도한 사흘간의 경고파업에 참가한 것에 대해 쾰른지자체에서 벌금을 부과한 데서 비롯하였다.

이번 사건은 독일 공공서비스부문 노사관계에 근본적으로 내재해 온 신분구별의 긴장관계와 함께 독일 국내의 규범과 유럽연합 차원의 초국가적 수준에서 요구되는 규범 간에 갈등이 벌어진 경우라고 볼 수 있다. 그에 대해 이번 판결은 종래 공무원의 단체행동권 보장 정도를 둘러싸고 진행되었던 사회적 논란에서 한 측의 입장을 강화시켜주는 의미를 지닌다.

이번 판결이 내려지기 전에 하급법원인 뒤셀도르프 행정법원에서는 정반대의 결론을 내렸던 바 있다. 당시 법적 판결의 주체들은 해당 여교사에게 유럽 인권규약에 입각하여 파업권이 부여될 수 있다는 해석을 내렸으나, 이번에 상급법원의 판결로 인

해 그러한 결정이 뒤집어진 것이다. 뮌스터 상급행정법원은 유럽 인권규약에서 보장된 결사의 자유가 공무원들의 파업권 제약과 배치되는 것이 아니라는 해석을 내렸다. 공무원 파업금지 는 독일의 기본법(제33조 제5항)에 기초한 것으로 보다 상위의 의미를 지니며, 유럽 인권규약이 연방법보다 더 우선하는 의미를 지닐 수 없다고 결론을 내린 것이다.

한편, 이러한 결정에 대하여 독일 공무원협회(DBB)와 독일노총(DGB) 간에 서로 다른 반응을 나타냈다. DBB는 이에 대해 환영의 뜻을 비추었다. 이러한 DBB 측의 태도에 대해 프랑크푸르트알게마이네차이퉁(FAZ)지는 사설에서 “DBB의 리더들은 파업금지야말로 독일에서 공무원직의 명예이 걸린 문제임을 잘 알고 있다”고 해석했다. 즉, DBB의 의장인 페터 헤젠(Peter Heesen)은 “공무원과 사용자(국가) 간의 서비스 및 신뢰관계는 상호 권리와 의무에 대한 존중을 내포한다. 이번 결정은 공무원들의 안정성과 권리보장 강화에 기여할 것이다”라고 말했다.

반면, 독일노총(DGB)은 이에 대해서 비판적인 태도를 취하며, 해당 여교사의 입장과 유럽 인권규약의 보편적 적용의 필요성을 재차 강조하고 나섰다. DGB는 “파업권은 직업상의 신분에 따라 제약이 되어서는 안 되며, 실제로 행해지는 업무에 따라서만



그렇게 될 수 있다. 파업권은 인권이다. 장기적으로 독일은 유럽이 요구하는 법률적인 요구사항을 지향해야 할 것이다”라고 논평했다.

해당 여교사는 이번 상급행정법원의 판결에서 패함으로써 1,500유로(한화 약 227만 원)의 벌금을 지불하게 되었다. FAZ지는 이번 판결을 통해 해당 여교사는 공무원 신분을 벗고 사무직(Angestellte) 신분을 취하며, 단체교섭의 적용을 받는 신분이 되어 보

다 낮은 수준의 급료를 받도록 권고될 것이라고 밝혔다.

- 출처: 1. Frankfurt Allgemeine Zeitung, 2012년 3월 8일자, ‘Streikverbot für Beamte bekräftigt’, ‘Freiheit des Beamten’
- 2. Hamburger Abendblatt, 2012년 3월 7일자, ‘Gericht bekräftigt Streikverbot für Beamte’

독일 : 노후연금 지급액 2%대 인상

올해 7월 1일부터 독일의 노후연금 지급액이 근래에 들어 파격적인 수준인 2%대의 인상을 이루는 것으로 결정되었다. 독일 연방노동부 장관 우어줄라 폰 데어 라이엔(CDU 소속)은 지난 3월 11일 이와 같은 내용을 담은 정책결정안을 하노버에서 발표했다. 이로 인해 통산 2천만 명으로 추산되는 독일의 노후연금 수급자들의 연금은 동독지역의 경우 2.26%, 서독지역의 경우 2.18%가 인상될 것으로 보인다. 작년의 경우 인상분은 평균 0.99%에 그쳤었다.

이번 결정에 따르면, 750유로(한화 약 114만 원)의 월연금을 받는 사람의 경우 서독지역에서는 16.35유로(한화 약 24,800원)를, 동독지역에서는 16.95유로(한화 약 25,700원)를 더 받게 되고, 1,200유로(한화 약 182만 원)의 연금수령자의 경우 서독에서는 26.16유로(한화 약 39,610원)를, 동독지역에서는 27.12유로(한화 약 41,064원)를 더 받게

된다.

이러한 정책을 통하여 작년에 매우 호조를 보였던 독일의 국민경제상의 성과와 그에 뒤따른 임금인상의 효과가 연금수급자들에게도 어느 정도 나뉘어 돌아가게 되었다고 폰 데어 라이엔 장관은 해석했다. 더불어 실업률의 저하로 인하여 상대적으로 연금수급자들의 연금을 지급하는 인구가 더 많아졌다고 볼 수 있다.

참고로 지난 1994년 이후부터 현재까지 이번 연금인상은 두 번째로 높은 수준의 인상률을 기록한 것이나, 이는 작년 가을 서독지역의 경우 2.3%의 연금인상을 예견했던 독일연금보험공단(Die Deutsche Rentenversicherung)의 예상보다는 밑도는 수준이다. 당시 이 기관은 동독지역에 대해서 높게는 3.2%까지도 인상이 가능할 것이라고 예상했었다. 이는 그 당시 전문가들이 보다 높은 수준의 임금인상이 이루어질 것을 접했기 때문이다. 폰 데어 라이엔 장관

은 “통계청이 임금인상에 대해서 지나치게 낙관적인 전망을 했었다”고 평했다.

- 출처: 1. Süddeutsche Zeitung, 2012년 3월 12일자, ‘Renten steigen deutlich, aber weniger als

die Inflation’

- 2. Focus-Online, 2012년 3월 12일자, ‘Renten steigen: Im Osten etwas stärker als im Westen’

독일 : 독일의 이민자들, 유럽 내 이민자들 중 상대적으로 양호한 일자리 기회 향유

지금까지 대체로 독일에 거주하는 외국인들이 노동시장에서 큰 어려움을 겪는 것으로 알려져 왔었다. 그런데 최근(2012년 5월 초) 발표된 한 조사결과는 지금까지의 관념과 다르게 독일 도시들에 거주하는 이주민들이 다른 유럽국가들에 비해 자신들에게 적합한 일자리 찾기를 훨씬 수월하게 느끼고 있는 것으로 나타나 관심을 끌고 있다.

비EU권 국가에서 태어난 이민자들을 대상으로 이루어진 이 설문조사는 2011년 10월부터 2012년 1월까지 브뤼셀을 기반으로 한 조직인 ‘이민자 정책 그룹(Migration Policy Group)’에 의하여 이루어졌다. 여기에는 독일의 통합과 이민을 위한 재단 위원회도 참가하였고, EU는 이 프로젝트를 공동으로 지원조달을 했다. 설문에는 유럽 전역에서 총 7,000여 명의 이민자들이 참여했고, 유럽 전역에 위치한 15개 주요 대도시들을 대상으로 수행되었다.

설문 참여자들은 구직 시 가장 큰 난점으로 기간제 고용계약으로만 취업이 가능한 점을 들었다. 그러한 문제들은 조사대상 도시별로 상이한 모습을 띠었다. 남유럽 도시들의 경우 설문에 응한 21~48%의 사람들에게는 심지어 아무런 법적 노동

관계가 주어지지 않았다. 북유럽 도시들의 이민자들은 차별 혹은 자신들의 직업경력과 학력에 대한 인정이 제대로 이루어지지 않는 점을 문제로 지적했다.

한편, 독일의 베를린과 슈투트가르트의 경우, 모든 영역들에서 대체로 양호한 상태인 것으로 조사되었다. 밀라노, 리스본 혹은 브뤼셀 등의 경우 설문에 응한 이민자들의 70% 이상이 일자리를 찾는 과정의 어려움에 대해 불만을 토로한 반면, 독일의 두 도시들에서는 단지 36%와 47%만이 그러한 어려움을 언급했다. 나아가 두 도시들의 이민자들은 특히 그들의 숙련에 부합하는 일자리를 제일 잘 찾을 수 있는 것으로 드러났다. 슈투트가르트에서는 단지 13%만이, 그리고 베를린에서는 단지 18%만이 자신들이 현재 취하고 있는 일자리에 비해 자신들의 경력과 숙련이 더 높다고 생각하는 것으로 나타났다. 대부분의 다른 도시들에서는 대체로 이러한 수치의 두 배 이상의 높은 값을 드러냈다.

이 조사결과는 특별한 의미를 지닌다. 왜냐하면 독일의 연방이민과 난민청은 지난해 한 보고서를 발표하면서, 독일 내 이민 배경을 지니고 있는 사람



들은 “노동시장에 참가를 하지만, 이민배경을 지니고 있지 않은 사람들에 비하여 확연히 안 좋은 일자리를 취하고 있다”고 밝힌 바 있기 때문이다. OECD에서도 독일 이민자들의 일자리 사정이 후진적인 상태임을 지적하고 이민자들의 노동시장으로의 접

근을 완화시킬 것을 지적해 왔었다.

- 출처: Frankfurter Rundschau, 2012년 5월 10일자, ‘Bessere Jobchancen für Migranten in Deutschland’

독일 : 독일 정부, 파트타임 근로조건 대폭 개선 모색

독일 연방가족부 장관 크리스티나 슈뢰더(기독교민주당 소속)는 지난 5월 12일 독일 언론과의 대담에서 파트타임 근로(Teilzeit-Arbeit)에 대한 전폭적인 개선방안을 강구하겠다는 의지를 표명했다. 근본적으로 파트타임 근로에 대한 종래의 법률 조건의 개선작업을 본격화하기로 했다.

정책의 초점은 독일의 분화된 피고용인 신분들 중 소위 사무직 근로자들(Angestellten)로 하여금 파트타임 근로와 풀타임 근로 사이에서 더욱 유연하게 근무할 수 있게 하려는 것에 있다. 그렇게 되면 종전에 일자리가 추락하여 개인경력이 사실상 종결되는 일이 발생치 않을 수 있으리라는 것이다. 슈뢰더 장관은 “일단 현재로서는 파트타임으로 근로시간을 자유롭게 줄일 수 있게 하는 방안과 그 이후 다시 풀타임 정규직으로의 고용이 원활하게 이루어지도록 하는 방안에 진력해야 한다”고 밝히며, 이를 위하여 종래 노동법에 대한 검수작업에 돌입할 것

임을 강조했다.

슈뢰더 장관은 특히 다수의 여성들이 저임금 경미고용(geringfügige Beschäftigung)의 형태를 따라야 하는 상황을 비판하면서, “여성들은 출산휴가를 마치고 직장으로 복귀한 후에 대부분 파트타임으로 일하고 싶어한다. 그러나 실상 그들은 종종 미니잡(Minijobs)과 같은 형태의 경미고용으로 떠밀려 추락하는 양상이 벌어진다. 이는 간과할 수 없는 사회적 문제다”라고 지적했다. 그녀는 정규직 일자리를 찾는 많은 젊은 엄마들에게 미니잡의 수용은 결국 그들의 “경력의 막다른 골목”이 되고 있다고 지적하면서 새로운 정책개선안의 마련이 시급함을 강조했다.

- 출처: Welt-Online, 2012년 5월 12일자, ‘Schroder: Bedingungen für Teilzeit-Arbeit verbessern’

스웨덴 : 직장 내부경력교육, 여성들 남성 동료들에 비해 기회부족 경험

스웨덴의 사업주들은 다른 직원들에 비해 어린 자녀가 있는 직원들에게 내부경력교육 기회를 덜 주고 있는 것으로 나타났다. 특히, 어린 자녀가 있는 여성들이 내부경력교육 기회가 많이 적은 것으로 알려졌다. 최근 스웨덴의 최대 화이트칼라 노동조합인 Unionen의 설문조사에 의하면, 65%의 여성들은 내부경력교육 기회를 얻지 못했고 그들이 부모휴가 이후 다른 직원들과 같은 정도의 내부경력교육 기회를 받고 있는지 잘 모르겠다고 대답하였다.

Unionen의 조사에 의하면 남성들이 여성들보다 내부경력교육 참여도가 더 높은 것으로 밝혀졌다. 또한 보통 회사원들이 부모가 되는 시기인 30세 전후에 남성과 여성들 간의 임금격차가 커지고 있는 것으로 밝혀졌다.

사실상 화이트칼라들은 경력으로 경쟁하는데 내부경력교육 참여도에서 남성과 여성 간에 차이가 생기는 것이 결국 그들의 경력 및 임금격차를 가져오게 된다는 것이다.

이번 Unionen의 설문조사에 의하면, 어린 아이가 있는 여성들이 남성들보다 내부경력교육 일수가 상당히 적은 것으로 나타났다. '동료들과 비교해 비슷한 정도의 내부경력교육을 받고 있는가'라는 질문에 약 15%의 여성들이 '아니다'라고 대답했으며, 약 50%는 '잘 모르겠다'고 응답하였다.

이와 대조적으로 남성들은 67%가 '그렇다'라고 대답하였다.

'내부경력교육 참여 일수에 차이가 나는 이유는 무엇인가'라는 질문에 대한 응답에도 남성과 여성 간에 차이가 있다. 여성들의 경우 '예산 배정이 되지 않아서'라는 응답이 가장 흔한 반면, 남성들의 경우 '다른 업무 때문에' 또는 '다른 일이 더 중요하기 때문에'라는 응답이 가장 많은 것으로 밝혀졌다.

Unionen의 담당자는 사업주들이 여성들이 자녀를 출산했을 경우 회사 경력보다는 가족을 보살피는 데 더 치중할 것이라고 생각하고, 이로 인해 남녀 간 내부경력교육 참여 일수에 차이가 난다고 보고 있다. 일반적으로 출산 및 부모휴가 이후 약 28%의 여성들이 노동시간을 줄이는 반면 남성들은 부모휴가 이후 12%가 노동시간을 줄이는 것으로 나타났다.

이번 설문 조사의 결과를 바탕으로 직장생활, 특히 책임자 역할을 담당하고 있는 사람들이 계속 일을 하려면 직장의 환경을 더욱 가족친화적으로 만드는 것이 중요하다고 Unionen은 주장하고 있다.

- 출처: 스웨덴 화이트칼라 노동조합(Unionen), 2012년 4월 25일자, 'Föräldraskap ökar intresse för karriärutveckling'



영국 : 실업자 260만 명에 풀타임 구인일자리 23만 개

8%가 넘는 고실업률이 장기화되고 있는 영국에서 늘어나고 있는 구직자 수에 비해 구인일자리의 수가 턱없이 부족한데다 이 중 많은 수는 임시직 일자리인 것으로 조사됐다. 일간 가디언은 영국에서 처음으로 정보공개 요청을 통해 공공고용지원기관인 잡센터(JobCentre Plus)로부터 구인일자리에 대한 데이터베이스를 받아 11만 2천 개의 일자리를 심층 분석한 결과 이같이 조사됐다고 밝혔다.

최신 통계청(ONS) 자료에 따르면, 실업자 267만 명이 영국 전역에 걸쳐 있는 45만 개 일자리를 위해 경쟁하고 있다. 구인일자리 1개당 6명의 실업자가 경쟁하는 셈이다. 하지만 이는 지역별 구직활동의 어려움을 제대로 보여주지 못한다. 공공정책연구소(IPPR) 보고서는 영국 일부 지역의 구인구직자 비율은 6대1을 넘어서고 있다고 지적한다. 스코틀랜드의 클라크 매너셔는 35대1, 영국 남쪽 섬인 아일랜드 화이트는 21대1, 런던 해링게이는 19대1 등의 경쟁률을 기록했다. 하지만 가디언의 조사 결과, 이들 수치마저도 일자리를 위한 실질적인 경쟁상황을 제대로 보여주지 못하고 있는 것으로 확인됐다. 가디언은 이번 조사에서 구인일자리가 제시하고 있는 조건, 즉 근로시간이 어느 정도인지, 자영업(self-employed) 일자리인지, 사회수당을 받기 위한 최소의 근로시간을 보장하는지, 또한 정규직인지 임시직인지 등을 분석했다.

이 결과에 따르면, 적어도 조사대상 가운데 2만 4천 개의 일자리는 자녀가 있는 부부가 근로세액공제(Working Tax Credit) 혜택을 받을 수 있는 충분한 근로시간을 보장하지 않았다. 이 혜택을 받기 위해

요구되는 근로시간은 지난 4월 6일, 주당 16시간에서 24시간으로 늘었다. 이 규정의 변화는 약 1만 개의 구인일자리가 세액공제 혜택을 받기에는 적합하지 않다는 것을 확인시켜줬다. 또한 8천 개의 일자리는 어느 정도의 근로시간을 제공할 것인지 충분한 정보조차 보여주지 못했다.

구인일자리 가운데 임시직 일자리의 수는 남아 있는 일자리를 놓고 얼마나 경쟁이 치열할지를 보여주는 두 번째 지표이다. 임시직과 자영업자 일자리가 조사대상 11만 2천 개 구인일자리 가운데 5만 8천 개를 차지했다. 이러한 패턴이 영국 전역에 걸쳐 진행되고 있다고 가정하면, 현재 45만 개 구인일자리 가운데 오직 23만 4천 개가량만이 풀타임 일자리를 의미한다. 여기에 덧붙여 고려할 것은 정규직 일자리를 찾지 못해 파트타임으로 일하는 근로자가 약 140만 명이나 된다는 점이다. 따라서, 현재의 실업자 260만 명과 풀타임 일자리를 갖지 못해 파트타임으로 일하고 있는 140만 명이 모두 풀타임 일자리를 원한다고 가정하면, 그 경쟁률은 20대1을 넘는다는 말이 된다.

이와 함께 가디언 조사는 현재 잡센터에 등록된 구인일자리 가운데 적지 않은 수가 임시직 일자리로 분류되는데, 이들에게는 수당이나 세액공제 혜택을 받기 위한 최소 기준에도 미치지 못하는 근로시간 등의 근로조건이 제시되고 있다고 지적했다. 주당 수당과 다른 여타 수당을 받을 자격은 고용이 시작된 첫날 종료되기 때문에, 어떤 사람들은 단기 일자리나 안정적이지 않은 일자리를 갖기를 원하지 않는다. 실업문제를 다루는 전문가들은 실질적으로

그러한 단기 일자리는 수당을 받지 못하는 상황만 초래할 뿐이라고 지적하고 있다.

267만 명의 실업자들의 일자리 찾기의 도전은 아직 45만 개의 구인일자지만 제공되고 있는 경제상황에서 매우 힘든 과제일 수밖에 없다. 풀타임 일자리를 위해 현재 고용상태에 있는 임시직 근로자들

과 경쟁에 가세한다면 그 도전은 점점 더 힘들어질 것이다. 현재 실업률 8.4%를 2007년 5.2% 수준으로 내리는 것은 사실상 쉽지 않은 과제이다.

- 출처: 가디언 인터넷 판, 2012년 4월 8일자, 'Jobcentre vacancies analysis reveals size of challenge facing unemployed'

영국 : 영국 정부, 새로운 형태의 연금제도 구상

정부는 은퇴한 근로자에게 보다 안전성을 담보할 수 있는 연금제도를 모색 중이다. 연금부 국무장관(minister of state for pensions)인 스티브 웹은 '확정야심형 플랜(defined ambition plan)'이라고 임시로 명명한 몇 가지 연금제도들을 재고하고 있다. 핵심 내용은 근로자의 최종 월급에 기반한 연금제도(final salary scheme)가 기업에게는 큰 부담이 되기 때문에 이를 개혁하고자 하는 것이다. 그는 몇몇 회사들에게 연금제도를 개혁할 새로운 구조/framework를 고안해 보도록 요청하였다. 최근 BBC와의 인터뷰에서 웹은 회사들이 근로자에게 추가적인 비용과 부담 없이 일련의 확실성을 제공할 수 있을 것이라고 말하였다. 이에 따라 정유회사인 Shell은 FTSE 100 지수에 편입된 회사들 가운데 마지막으로 최종 월급에 기반한 연금제도를 폐지한 회사가 되었다.

하지만 이 새로운 형태의 연금제도가 연금대상자들에게 될 매력적일 것이라는 견해가 대부분이다. 최종 월급에 기반한 연금제도는 물가상승률에 연

동되어 은퇴한 근로자에게 확정된 수입을 주기 때문에 연금 가입자로부터 인기가 높았다. 그러나 사람들의 기대여명이 늘어남에 따라 기업들이 이 구조에 기반한 연금의 비용을 감당할 수 없게 된 것도 사실이다. 그래서 많은 회사들이 확정기여형(DC: defined contribution) 제도로 전환하였다. 이 제도에서는 근로자들의 기여분이 정해져 있지만 근로자들이 뮤추얼 펀드에 가입하는 형태로, 펀드의 운용 수익에 따라 연금액이 정해진다. 따라서 근로자들이 은퇴 후의 소득을 가늠하기가 어려운 단점이 있다. 연금 전문가인 로스 알트만은 DC형 연금제도에서 투자 수익이 제대로 난 적이 없었다고 말한다. 그는 금융시장이 기능을 제대로 하지 못하기 때문에 많은 연금 가입자들이 리스크를 피하고 싶어하고 연금운용기관들은 보다 확정된 수익을 제공하기 위해서 노력하고 있다고 말했다. 실제로 최근 들어 주식시장의 불황과 양적 완화(quantitative easing)에 따른 채권거래의 침체로 인해 연금 수익률은 급격히 떨어졌고, 이에 따라 1990년대에 15,000파운드(한화



약 2,800만 원) 정도를 수령할 수 있었던 일시불 연금의 경우 현재 6,000파운드(한화 약 1,120만 원) 이하로 가치가 떨어졌다.

이에 따라 스티브 웹 장관은 근로자와 사용자가 투자 리스크를 나누어 갖는 제도를 구상 중이다. 그는 이 모델의 예로서 슈퍼마켓 체인인 모리슨(Morrisons)이 도입한 현금잔고 제도(cash-balance scheme)를 제시했다. 현금잔고 모델은 근로자들이 확정된 연금 자금(pension pot)을 받지만 이 자금을 가지고 재투자를 하여야 한다.

현재 영국 정부는 리스크 세어링이 잘 운영되고 있는 다른 나라의 예를 검토하고 있다. 연금 리서치의 톰 맥팔은 최종 월급에 기반한 연금제도는 “현재의 실정에 맞지 않는다”는 정부의 의견에 동의하면

서도 웹 장관이 제시한 중도적 방안이 최선인지는 의문이라며 재고의 여지가 있다고 언급하였다.

정부는 공적연금을 위한 자금을 모으는 중이다. 이에 따라 앞으로 3년간 근로자의 기여분이 엄청나게 늘어날 전망이다. 정부는 공적연금 가입자들에게 좀더 연금 수령액이 적은 경력 평균 연금제도(career average pension scheme)를 도입할 예정이며 연금개시연령은 점점 늦춰져 68세에 이를 것으로 보인다.

- 출처: 1. BBC news, 2012년 4월 9일, ‘Government calls for new types of pension schemes’
- 2. Telegraph, 2012년 4월 9일, ‘For proper pensions, we need more than ambition’

영국 : ‘후디(Hoodie)’에게 직장을

최근의 한 연설에서 고용부 장관인 크리스 그레이링은 숙련된 외국인 근로자보다는 가난한 영국 젊은이들에게 고용의 기회를 주어야 한다고 말했다. 그는 일전의 연설에서 ‘후드를 입은’ 청년들, 즉 ‘후디(hoodie)’를 고용해야 한다고 주장하였는데, 여기서 후디란 모자가 달린 후드 티를 입은 청소년들을 지칭하는 말로 주로 빈곤계층이나 실직상태에 있는 영국 청소년들을 뜻한다. 2006년에 데이비드 카메론 총리는 ‘후디를 안아주기(hug a hoodie)’ 캠페인을 실시한 바 있는데, 그레이링은 이제 껴안기(hug)가 아니라 고용(hire)해야 한다고 주장한다. 그는 또

한 일자리는 공짜로 얻어지는 것이 아니라며, 정부가 도입한 무급근로경험제도(working experience scheme)에 대해 비난하는 이들을 반박하였다. 그레이링은 노조 지도자들도 비난하였다. 그들이 부자에게는 너무 많은 세금을 요구하며 임금인상은 많이 되길 바란다는 것이다.

이는 최근 통계청의 실업률 감소 발표 이후에 나온 것이다. 현재 실업률은 8.4%에서 8.3%로 0.1% 가량 줄었으며, 현 실업자는 265만 명으로 추산되는데, 이는 3개월 전에 비해 35,000명가량 감소한 수치이다. 그러나 임시직(part-time job)의 수는 오히

려 89,000개나 늘어나서 140만 명에 이르렀다. 정규직이 27,000명가량 줄어든 것과 대조적이다. 구직수당을 청구하는 사람들도 161만 명으로 3,600명가량 증가하였다.

그레일링은 회사들이 자국 청년들을 먼저 고용하기를 희망한다고 밝혔다. 동유럽에서 온 숙련된 근로자를 고용하는 것이 손쉽고 많은 사용자들이 이미 그렇게 하고 있지만, 그들은 단지 고객응대 스크립트를 읽을 뿐이고 진정한 고객의 문제가 무엇인지 모른다고 고객서비스센터를 해외로 옮기는 영국의 회사들을 '미쳤다'고 강하게 비난하였다. 그는 복지는 현 위치에 안주하는 것이 아니라 사다리를 타고 올라가는 것과 같으므로 무기력하고 실의에 빠진 청소년들을 바꿀 수 있다고 주장한다. 그러나 영국이 라틴아메리카나 다른 저임금 근로자들과 맞서 경쟁력을 가지기 위해서는 영국인 근로자가 "일할 의지"를 반드시 가져야 할 것으로 보인다고 그는 말했다.

정부의 무급근로경험제도를 반대하였던 가디언지의 폴리 토인비는 여전히 많은 사람들이 그 제도를 이용하지 못하고 있다며 비난하고 있다. 이들은 얼마 전에 도입된 정부의 이 정책을 노동력 착취라

며 비난한다. 그러나 그레일링은 이들이 테스코나 UK mail과 같이 무급근로정책을 제공하는 회사들을 모욕하는 것이라며 무급근로정책이 얼마나 많은 실직자들에게 근로경험과 취업기회를 제공하는지 무시하지 말아야 한다고 말하며 이 제도를 옹호하였다.

근로경험제도는 16~24세의 구직수당 대상자들에게 8주간의 무급근로 경험을 쌓게 해주는 제도이다. 그러나 사업장에서 일한 지 일주일 만에 그만두는 경우에는 구직수당을 받을 수 없기 때문에 많은 비판을 받는다. 버거킹이나 워터스톤, 마플린 같은 회사들은 결국 이 제도의 시행을 중지하였다.

데이비드 카메론 총리는 최근에 실업률이 떨어졌다는 소식을 듣고 기뻐했다고 한다. 그러나 노동당 총수인 에드 밀리반드는 오직 총리만이 실업률 저하로 인해 무직 청년들을 축하해줄 것이라며 신랄하게 비난하였다.

- 출처: BBC news, 2012년 4월 18일자, 'Give a 'hoodie' a job - Employment Minister Grayling'

영국 : 노동조합 조직률 0.6%포인트 하락한 26.0% 기록

영국 노동조합 조직률이 또 떨어졌다. 2010년에 비해 0.6%포인트 하락한 26.0%를 기록한 것이다. 기업혁신기술부(BIS)는 4월 25일, 이 같은 내용을 빠

대로 하는 '노동조합 조합원 현황 2011' 보고서를 출간했다. 이는 2011년 4분기 노동력조사(Labour Force Survey)를 바탕으로 분석한 것이다.



조합원 수는 2010년에 비해 14만 3천 명이 줄어든 640만 명으로 집계됐다. 지난 1995년부터 2007년 동안 거의 변함이 없었던 조합원 수는 이후 4년 연속 하락세를 기록한 것이다. 민간부문의 조합원 수는 불경기가 시작된 2008년부터 급격히 떨어졌다. 그러나 2010년과 2011년 사이 민간부문 조합원 수는 4만 3천 명이 늘어난 251만 명을 기록했다. 조직률은 14.1%이다.

반면 공공부문 조합원 수는 2000년대 초반 급격히 증가하다가 2009년 411만 명으로 정점을 찍은 것을 제외하면 2005년과 2010년 사이 큰 변화가 없었다. 그러나 2011년에 조합원 수는 급격히 줄었고 2010년과 2011년 사이 18만 6천 명이 줄어들어 388만 명을 기록했다. 공공부문 조직률은 2011년에 0.2%포인트 증가한 56.5%를 기록했다. 이는 비조합원인 공공부문 근로자들의 수가 조합원인 근로자에 비해 현저하게 줄었기 때문이다.

2011년까지 최근 10년 동안, 모든 근로자들에

대한 노조의 임금효과는 떨어졌는데, 2008년에 가장 낮은 수치를 기록한 후 조금씩 증가하고 있다. 2011년 공공부문 근로자 중 조합원들의 시간당 임금은 비조합원보다 18.0% 높았고, 민간부문은 8.0% 높았다. 노동조합이 있는 사업장의 비율은 2010년 46.1%에서 2011년 44.8%로 떨어졌지만 자신의 임금이 단체협약에 의해 정해지는 근로자들의 비율은 같은 기간 30.8%에서 31.2%로 약간 증가했다.

성별로는 여성의 조직률(28.6%)이 남성(23.4%)보다 높았고, 고용형태별로는 풀타임 근로자들의 조직률(28.1%)이 파트타임 근로자(20.4%)보다 높았다.

• 출처: 영국 기업혁신기술부(Department for business Innovation and Skills, BIS) 보도 자료, 2012년 4월 25일자, 'Trade Union Membership 2011'

프랑스 : 프랑스 가구 중 59%가 중산층

중산층은 사회적 지원을 받기에는 부유하고, 비과세자가 될 정도로 가난하지는 않는 계층으로 여겨진다. 즉, 조세제도의 희생양인 것으로 생각된다. 하지만 Crédoc(centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie; 삶의 조건 관찰 및 연구기관)의 한 연구에 따르면, 사회의 재분배 장치들이 중산층을 약화시키는 것이 아니라, 오히려 강

화시키고 있는 것으로 나타났다. 실제로 중산층으로 분류되는 인구가 많은 나라는 프랑스나 북유럽 나라들과 같이 사회보장비가 많고 강제징수 수준이 높은 나라이다.

이 보고서는 중산층을 분류하기 위해 '개별 가처분소득(과세와 사회보장비 지출 이후)이 전체 소득 분포 중 중간치(평균이 아닌 Median)의 70~150%

에 있는 가계에 사는 사람'이라는 기준을 적용했다. 프랑스의 경우 중간소득은 약 월 1,750유로(한화 약 261만 원)이기에, 프랑스 중산층은 소득이 월 1,220유로(한화 약 182만 원)와 2,620유로(한화 약 391만 원) 사이인 경우이다. 그리로 이들의 비중은 전체 가구의 59%에 해당한다. 물론 이러한 기준이 가장 적절하다고 할 수는 없지만, 국제적인 비교를 하는 데 유용할 수 있다.

동일한 기준으로, 프랑스는 노르웨이, 덴마크(각각 61%), 네덜란드(61.5%) 등의 나라와 함께 비교적 높게 나타났고, 독일(53%)와 이탈리아(50.6%)는 유럽 평균(52.8%)에 근접한 것으로 드러났다. 반면 영국(48.2%)과 스페인(47.5%), 그리고 미국(42%)은 다른 나라에 비해 중산층의 비중이 낮았다*. 이러한 차이에는 부가 중요한 요소로 작용한다. 하지만 이

연구소는 핵심적인 변수가 강제징수의 수준과 사회보장비 지출의 규모에 있다고 본다. 복지국가의 정도가 강할수록 중산층이 많다는 것이다. 반대로, 국가가 경제문제에 개입하는 것을 꺼려하고, 불평등을 개선하는 데 무관심할수록 중산층은 줄어든다. 이 보고서의 저자들은 “중산층이 세금으로 인해 억눌리고 복지로부터 혜택을 받는다고 말하는 것은, 불안정한 인구의 상당 부분이 사회보장분담금으로 인해 중산층으로 편입되고, 또 누진과세가 중산층과 고소득층의 소득격차를 줄이는 데 일조한다는 사실을 간과하는 것이다”라고 강조한다.

- 출처: Alternatives Économiques, 2012년 5월, 'Classes moyennes : ni pressurisées ni oubliées'

* 한국의 경우 47.1%로 스페인과 비슷한 수준으로 나타났다.



아시아

일본 : 확대 적용되는 육아·개호휴업법 개정의 주요 내용

2010년 6월 30일부터 종업원 101인 이상 기업에 적용되었던 육아개호휴업(휴직)법이 2012년 7월 1일부터는 100인 이하의 기업에도 확대 적용된다. 법 개정의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자에 대해서는 1일 6시간 이하의 단시간근무제도를 도입해야 한다. 이전에는 단시간근무제도, 소정외근로의 면제, 탄력적근로제 가운데서 하나를 선택하면 되었는데, 이번 적용확대로 인해 단시간근무제도의 도입이 의무화되었다. 하지만 이 제도의 활용은 근로자의 선택에 달려 있다.

둘째, 3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자에 대한 소정외근로의 면제 의무화이다. 당해 근로자가 소정외근로의 면제를 신청한 경우, 사업의 정당한 운영을 방해하지 않는 한 사업주는 허용해야 한다. 또한 배우자가 전업주부라 하더라도 자녀가 초등학교에 입학하기 전까지 당해 근로자는 소정외근로의 제한을 사업주에게 청구할 수 있다. 적용확대 전에는 산후 8주간 이내에만 소정외근로 제한을 청구할 수 있었다.

셋째, 자녀 간호휴가의 확충이다. 적용확대 전에는 초등학교 취학 전의 자녀가 있는 경우 일률적으로 연간 5일의 간호휴가가 주어졌는데, 확대 후에는 자녀가 1명인 경우 연간 5일이지만, 2명 이상인 경

우 10일이 주어진다.

이 외에도 '아빠/엄마 육아 플러스'가 도입되어 부모 모두 육아휴업을 취득하는 경우 휴업취득 가능한 기간이 종래 '자녀가 1세가 되는 때'에서 2개월 연장되어 '1년 2개월'까지 가능하다. 또한 출산 후 8주 이내 남편의 육아휴업 취득을 촉진하기 위해, 출산 후 8주 이내에 육아휴업을 취득하는 경우 다시 육아휴업을 취득할 수 있도록 하였다. 그리고 이전 노사협정으로 전업주부의 남편인 경우 육아휴직 대상에서 제외될 수 있었으나, 적용확대 이후 그것이 폐지되었다.

이와 같은 적용확대의 실효성을 확보하기 위해, 각 도도부현의 노동국장은 육아휴업 취득 등에 따른 고충·분쟁의 해결 원조 또는 조정을 위하여 분쟁 원조 및 조정제도를 설치해야 한다. 또한 노동국장의 권고에 따르지 않는 사업주에 대해서는 그 이름을 공표하거나, 노동국장에게 시정사항 보고 시 허위기재를 한 자 등에는 과태료를 부과할 수 있도록 하였다.

2002년부터 5년간 가족의 개호나 간호 때문에 약 50만 명이 이직·전직을 하였는데 이번 확대 적용으로 그러한 자들이 줄어들 것으로 기대하고 있다.

- 출처: 후생노동성 홈페이지, 2012년 3월 2일자, '従業員数が100人以下の事業主の皆様 改正育児・介護休業法が全面施行されます!'

일본 : 2010년 경제활동참가율 감소와 여성노동력 M자 커브 개선

일본 총무성 통계국은 4월 24일, 2010년 실시한 국제조사의 '산업 등 기본집계결과'를 발표하였다. 경제활동참가율은 감소하는 한편, 일본 여성노동력의 M자 커브가 개선된 것으로 나타났다.

2010년 경제활동참가율은 61.2%로 5년 전인 2005년에 비해 0.3%포인트 감소하였다. 15세 이상 인구는 1억 1,027만 7천 명으로 5년 전에 비해 51만 3천 명 감소하였고, 비경제활동인구는 63만 6천 명이 감소하였다. 그로 인해 경제활동참가율이 감소한 것으로 보인다. 연령계층별로 보면, 2010년 15~64세 인구는 8,103만 2천 명으로는 5년 전에 비해 306만 1천 명이 감소하였으나, 65세 이상 인구는 2,924만 6천 명으로 357만 4천 명이 증가하였다. 인구 고령화가 경제활동참가율의 감소에 큰 영향을 미친 것을 확인할 수 있다.

이러한 경제활동참가율 감소는 남성의 영향이 큰

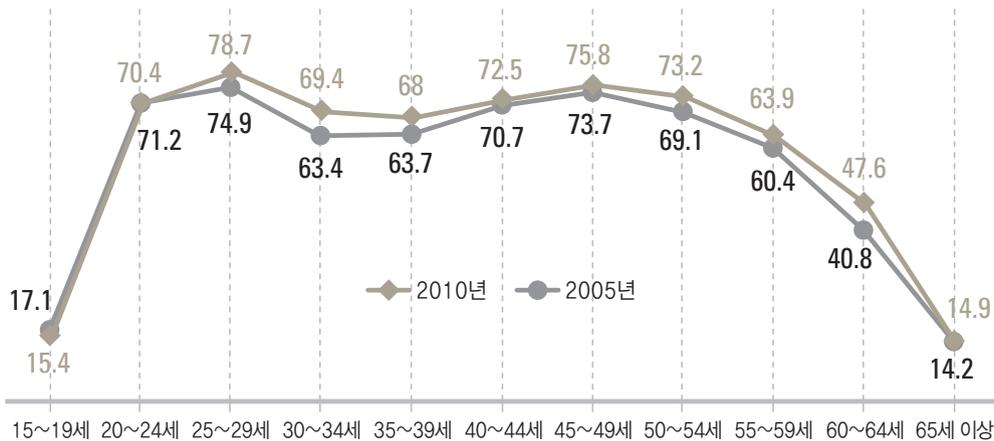
것으로 보인다. 왜냐하면 2010년 남성의 경제활동참가율은 73.8%로 5년 전에 비해 1.5% 감소하였으나, 여성은 49.6%로 오히려 0.8% 증가하였기 때문이다.

여성의 경제활동참가율이 증가하면서 여성의 경제활동참가율이 연령계층에 따라 그려지는 M자 커브도 개선된 것으로 나타났다. M자 커브의 계곡 최저점이 2005년에는 30~34세로 63.4%이었으나, 2010년에는 35~39세로 이동함과 동시에 68%로 나타나 2005년 동 연령계층의 63.7%에 비해 4.3% 개선되었다. 그러나 이러한 개선은 여성 미혼률 증가의 영향으로 보여져 여전히 큰 문제점을 안고 있는 것으로 보인다.

• 출처: 일본 총무성 홈페이지, 2012년 4월 24일자, '平成22年国勢調査 - 産業等基本集計結果'

여성의 연령별 경제활동참가율

(단위 : %)





중국 : 사회보장제도의 설계 미흡으로 중앙과 지방의 직권 및 재정권 불명확

위궁빈(余功斌) 재정부 사회보장국 부국장은 최근 “지난 10년간 중국 사회보장제도의 수립은 과시적인 성과를 거둬도 동시에 내재적인 제도적 결함과 인위적인 시행착오가 존재하며, 사회보장제도의 설계가 처음부터 미흡해서 중앙과 지방의 직권 및 재정권이 불명확하고, 제도 단일화가 어려우며 재원을 지속하기 어려운 결과를 초래했다”고 지적했다.

위궁빈 부국장은 “현행 양로(養老), 의료, 실업 등 사회보험제도는 모두 내재적인 결함을 가지고 있다”고 밝혔다. 구체적으로 기업 직공 기본양로보험은 제도 전환, 고령화, 혜택 조정 및 통주기금의 수지 적자로 막대한 재정 보조가 필요하다. 다른 한편으로 “개인계좌의 보급을 추진하고 양로보험금을 자본시장에 투입해서 투자의 다원화를 추진하고 있어 자칫 위험을 초래할 수도 있다”고 지적했다. 또한 “도시 주민 사회양로보험과 신형 농촌 사회양로보험의 개인계좌 문제도 해결하지 못하고 있는 점이 앞으로 위험요소로 작용할 수 있다”고 덧붙였다.

의료보험은 본래 전형적인 부과방식제에 속했는데 강제적으로 개인계좌를 도입·운영함으로써 개인계좌가 점차 많아져 기금의 상호부조 기능이 약화됐다. 게다가 퇴직자들은 보험료를 납부하지 않는다는 규정으로 인해 고령화가 절정에 이르면 기금에 압력이 커질 수밖에 없다.

중국 실업보험조례는 국영기업들의 퇴직 실업이 절정에 달했을 때에 제정한 것으로, 당시 지나치게 높은 보험료율을 정한 데다 실업보험의 지출범위

도 실업 예방과 재고용 촉진에는 사용하지 못하고 못 박았다. 국영기업들의 퇴직 고조기에 막대한 잔액이 남아 고용촉진에 사용할 수 있음에도 불구하고 지나치게 융통성이 결여되었다. 또한 실업보험의 지출 규정은 ‘재정지출로 고용을 촉진한다’는 「고용 촉진법」의 규정과 상반되는 문제가 드러났다.

위궁빈 부국장은 “중앙, 성, 시, 현, 향 등 5개 정부는 사회보장의 직책 범위와 지출 책임을 명확하게 구분하지 않아 상급부서가 하급부서를 압박하고 하급부서로 갈수록 압박이 심해져 근본적으로 하급부서가 상급부서에 의존하는 현상을 초래했다”고 밝혔다. 가령, 기업 직공 양로보험은 성급 통주(통합기금 관리제)를 적용했지만 성급 정부는 통주 실시 이후 최종 책임을 감당하기 어려울 것을 우려해 지금까지 성급 정부가 일괄적으로 기금을 징수, 지출, 관리하는 지방이 거의 없다. 도시 주민 기본의료보험은 처음부터 시(市)급 통주를 적용했지만 실제로 대다수 지방들은 현(縣)급 통주를 실시하고 있다”고 밝혔다.

그는 “사회보장제도 설계가 처음부터 문제점을 안고 있어서 중앙과 지방의 직권 및 재정권이 불분명해졌으며, 이러한 상황이 지속된다면 제도 단일화를 실현하기 어렵고 재원도 지속되기 어렵다”고 지적했다.

• 출처: 经济观察网, 2012년 2월 28일자, ‘财政部 官员:社保制度设计先天不足 财务难持续’

중국 : 택시 사납금 단체협상으로 결정

지난 2월 27일 교통운수부, 인력자원사회보장부, 전국총공회가 화상회의를 개최하여 올해 3월부터 향후 2년간 '택시업계의 조화로운 노사관계 창건활동'을 전개한다고 밝혔다. 또한, 전국 각 지역에서 실시되고 있는 현재의 하청제를 대체하여 택시기업 종업원제 경영모델을 점진적으로 추진하고, 동시에 사납금, 사회보험, 노동소득, 휴식휴가 등을 주요 내용으로 하는 임금단체협약을 추진할 것이라고 밝혔다. 교통운수부 평정린(冯正霖) 부부장은 "이번 활동은 보여주기식 행정이 아니라 택시업계의 발전상에 있어 기초적, 장기적 문제점을 해결하고, 기업과 택시기사의 권한과 책임대응, 위험공동부담, 공동조화발전과 같은 장기적으로 효과가 있는 기제를 건립하기 위한 노력의 일환이다."라고 밝혔다.

현재 중국에는 8,700여 개 택시회사에 약 100만 대의 택시와 200만 명의 택시기사가 일하고 있다. 택시업계는 중국의 일자리창출과 경제사회 발전에 큰 공헌을 해 왔지만, 노사관계의 모순이 비교적 첨예한 업계이다. 현재 택시회사의 근로계약 체결률이 낮고, 택시기사의 소득도 평균적으로 낮다. 일부 회사의 고용관리는 주먹구구식이고 초과근로가 보편적으로 존재하며 휴식휴가권이 제대로 보장되지 않고 있다. 그래서 출퇴근 러시아워와 기름값 인상에 많은 택시들이 운행을 거부하고 있어 도시에 택시잡기가 하늘에 별따기가 되었다. 이 외에도 일부 지역의 택시회사는 재산권 관계가 불명확하고 노동관계가 모호할 뿐만 아니라 택시는 유동이 강하고 접촉면이 넓으며 영향범위가 크다는 특징

을 가져 집단적 사건이 자주 발생하고 있다. 평 부부장은 "최근 몇 년 동안 택시업계에서 발생한 집단적 사건의 절반 이상이 주먹구구식 노사관계, 불합리한 사납금, 기사들의 권익을 충분히 보장하지 못해 발생한 것"이라고 밝혔으며, 더불어 "이번 창건활동을 통해 택시기사들의 존엄한 노동을 제도적으로 보장하고, 기업이 건강하게 발전할 수 있도록 돕겠다."고 밝혔다. 인력자원사회보장부 양쯔밍(杨志明) 부부장은 "인사부는 택시업계 근로계약 샘플을 최대한 빨리 제정하고 보급시켜 기업과 기사들이 근로계약을 체결하는 데 있어 편리를 제공할 것이다"고 말했다. 또한 교통운수부, 인력자원사회보장부, 전국총공회는 이번 창건활동을 통해 사납금, 사회보험, 노동소득, 휴식휴가, 노동보호를 주요 내용으로 하는 임금단체협상을 적극적으로 전개하고 택시기사의 합법적인 권익을 보호하며 경제사회발전의 성과를 함께 건설하고 누릴 것이라고 밝혔다.

택시서비스의 질은 전적으로 택시기사에게 달려 있다. 만약 택시기사의 정당한 권익이 제대로 보장되지 못한다면 택시기사들의 불만이 커져 만족스러운 서비스를 제공할 수 없을 것이다. 따라서 조화로운 노사관계의 확립은 택시기사의 노동보수권, 휴식휴가권, 사회보장 등을 제대로 보장하는 데 있다면서 평 부부장은 기사의 대체반제도 실시, 휴일 사납금 감면 등의 방식을 통해 택시기사 휴식휴가제도의 실시를 강구하여 1주일에 적어도 1일의 휴식일을 보장하겠다고 밝혔다.



세계노동소식

한편, 전국총공회 당조직 기율검사조 조장이자 서기처 왕루이썩(王瑞生) 서기는 2011년 말 현재, 전국 택시업계의 공회조직률은 77.39%이고 가입률은 69.32%이며 단체협약은 개별도시별로 추진되고 있다고 소개했다. 또한 2012년 연말 전국 택시기업의 공회조직률의 목표는 80% 이상이고, 이 중 성

소재지 도시는 100%를 목표로 하고 있으며, 가입조건에 부합하는 기사들을 최대한 가입시킬 것이라고 밝혔다.

- 출처: 新華網, 2012년 2월 28일자, ‘出租车“份儿钱”将可集体协商’