



## 세계 노사정 소식

### 미국

#### 미국 : 일자리 부족에 무급인턴으로 일하는 대졸자 증가

일자리 상황이 최악으로 치닫자, 유급직장을 기대 하던 대졸자들의 상당수가 취업을 향해 한 발 내딛기 위해 무급인턴 일자리로 향하고 있다.

무급 대졸인턴제는 영화산업과 비영리단체 등에서 오래전부터 있어 왔지만, 최근에는 의상실, 출판사, 잡지사, 마케팅 회사, 광고홍보사, 미술관, 텔런트 에이전시, 그리고 일부 법무법인 등에도 확산되었다.

작년 5월 패션 머천다이징(fashion merchandising) 학위를 받고 마리스트 대학을 졸업한 멜리사 레이에스는 여러 곳에 지원하였음에도 구직에 실패하였다. 그러던 중 맨해튼에 있는 다이앤 본 퍼스텐버그의 상실에서 인턴 일자리를 구해 기뻐했던 적이 있었다. 그녀는 “회사는 자신들의 인턴 프로그램이 매우 훌륭하고 교육적이라고 자랑했다”고 말한다.

그러나 곧 레이에스는 그 일에 열증을 느끼게 되었다. 그녀는 대부분 주 5일 오전 9시부터 오후 9시까지 일하였다. “업무의 대부분이 점심을 사오고, 옷장을 청소하고 지난 상품들을 정리하는 일이었다”고 그녀는 말한다. 이러한 그녀의 불만사항에 대해서 회사 측은 “우리의 인턴 프로그램에 대해 매우 자

랑스럽게 생각하고 있으며, 이 모든 문제들을 진지하게 고민하겠다”고 답변하였다.

많은 인턴제도가 귀중한 경험을 제공하는 데 반해, 어떤 무급인턴들은 자신들이 하는 일이 주로 허드렛일이고 배우는 것이 거의 없다고 불평하면서, 자신들의 처우가 관련 연방법에 위배되는 것은 아닌지 의심하고 있다.

그럼에도 인턴들은 별다른 대안이 없다고 말한다. 금요일에 발표된 일자리 보고서에서도 나타나듯이 고용성장률은 매우 낮았으며, 20~24세 실업률은 4월에 13.2%에 달하였다.

노동부는 사용자들이 인턴들에게 보수를 제공하지 않으려면 인턴제가 직업훈련과 유사해야 하고, 인턴의 업무가 엄격한 감독하에 이루어져야 하며, 그 일이 정규직을 대체해서는 안 되고, 사용자에게 직접적인 이익이 되어서는 안 된다고 규정하고 있다.

그러나 현실적으로 사용자들이 인턴을 착취하는 것을 막을 방법은 없다. 노동부에서 위반사례를 단속한 경우는 매우 드문데, 그 이유는 예산이 부족할 뿐더러 무급인턴들이 앞으로 일자리를 찾는 데 해가

될 것을 두려워한 나머지 신고하기를 꺼려하기 때문 이다.

대졸자 중 무급인턴의 통계수치가 조사된 적은 없지만 그 수치가 크게 증가해왔다는 데에는 이견이 없다. 특히 24세 이하 대졸자의 실업률이 9.4%로 높아졌는데, 이는 1985년 이후 정부가 이 통계를 낸 이후 가장 높은 수치이다(전문가들은 대학생의 경우 1년에 100만 명 이상이 인턴으로 일한다고 보고 있고, 리서치 회사인 인턴 브리지에 따르면 그중 절반이 무급이다).

“몇 년 전만 해도 대졸자가 무급인턴 일자리를 받아들인다는 얘기는 들어보지도 못했다”고 인턴에 관한 연구들을 진행했던 경제정책연구소(Economic Policy Institute)의 로스 아이젠브레이 부소장은 말한다. “그러나 지금은 아이비리그를 졸업한 사람들조차 무급인턴으로 일하고 있다는 소리를 듣고 있다.”

맷 지오이는 작년 벅벨대학교에서 철학을 전공하고 음악·연예산업에 들어가는 약간의 행운을 누렸다. 그는 실무경험을 쌓기 위해 음악공연들을 예약하는 맨해튼 탤런트 에이전시에서 무급으로 일했다. 그는 자신이 전화도 받고 장소도 섭외하였다고 말한다. 간혹 예약업무를 지시받았지만, 사실상 어떻게 협상을 하는지, 얼마를 책정해야 하는지에 대한 어떠한 지침도 받지 못했다고 한다. 사장은 때때로 장보기 심부름까지 시켰다.

그는 “인턴으로 일한 지난 세 달을 버린 것과 다를 없다”고 말한다.

경제정책연구소 아이젠브레이 부소장에 따르면, 많은 회사들이 노동시장의 약한 고리를 파고 들어

복사나 심부름 같은 잡일을 하는 무급인턴을 사용하는데, 이 일들은 정규직이 하던 일이었고 민감한 법적 문제가 발생할 수도 있다.

에릭 그랫(40세)은 영화 “블랙 스완”에서 인턴으로 일했는데, 용감하게도 자신의 일에 대한 임금을 지급받기 위해 소송을 제기한 몇 안 되는 인턴 중 하나다.

경영학 석사학위와 국제경영학 석사학위를 소지하고 있는 그랫은 거대 보험금융서비스 회사인 AIG에서 감독훈련프로그램 일을 그만두고 영화산업으로 뛰어 들었다. 그는 “블랙 스완” 제작에서 주문서와 소액현금 관련 문서를 다뤘고, 문서에 서명을 받기 위해 제작현장을 뛰어다녔으며, 종업원들의 인사자료를 기록하였다.

“이런 일인 줄 알았고 보수가 없다는 것도 알았다. 그러던 어느 날 갑자기 정말 부당하다는 생각이 들기 시작했다. 정말이지 아무런 규제도 없는 노동시장이다”라고 그는 말한다.

그랫은 폭스 서치라이트 픽처스를 상대로 최저임금 위반을 이유로 하여 소송을 제기하였다. 반면 회사는 법을 완벽하게 지켰고 인턴들에게 귀중한 현장 실무 경험을 제공했다는 입장을 취하고 있다.

“이번 소송의 목적은 이러한 관행을 끝내는 데 일조하기 위한 것이고 이것이 다음 블록버스터에서 일하는 것보다 더 중요하다”고 그랫은 전한다. 그는 지금 법대 진학을 준비 중이다.

2011년에 출간된 “인턴네이션(Intern Nation)”의 저자 로스 퍼틀린은 대졸인턴이 영화산업과 같은 몇몇 분야에 국한되어 있었지만 지금은 훨씬 더 광범위한 산업에서 자리 잡았다고 말한다. “수많은 산업



분야에서 일하는 책임자들은 한때 자신들이 인턴이 었지만 나이를 먹고 나서 보니, 무급인턴이 전혀 이 상하지 않고 온갖 형태와 방법으로 인턴을 받을 생 각을 하고 있다”고 그는 전하고 있다.

어떤 인턴들은 자신들의 인턴 경험이 무척 도움 이 되었다고 말하기도 한다. 호프스트라대학에서 순 수예술을 전공한 에밀리 미스너는 2010년에 졸업한 후 거커(Gawker)에서 무급으로 일하면서, 뉴스와 가 십 사이트를 위한 리서치와 소셜미디어를 담당하였 다. 두 달 후 그녀는 온라인 문화가이드인 플래보필 (Flavorpill)의 무급인턴으로 자리로 옮겼다.

이러한 회사들에서 배운 지식들은 스텔링 출판사 에서 연봉 35,000달러(한화 약 4,160만 원)의 소셜 미디어 코디네이터로 자리를 잡는 데 매우 중요했다 고 그녀는 말한다. “단지 개인적인 일들만 한 것이 아니라, 훌륭한 기업문화를 배울 수 있었고, 많은 사 람들을 만날 수 있었다”고 말한다. 물론 그녀가 보수 없이 일할 수 있었던 것은 일정 부분 남자친구 부모 집에서 머물렀기 때문이라고 덧붙인다.

반면 쉬단 왕(Xuedan Wang)의 경험은 그리 유쾌 하지 못하다. 2010년에 오하이오주립대학교를 졸업 한 그녀는 하퍼즈 바자(Harper's Bazaar)에서 오전 9시부터 오후 8시까지 인턴으로 일했는데, 다른 8명 의 무급인턴들과 함께 맨해튼 내 의상실들과 전시장 들에서 상품들을 가져오는 일을 하였다.

그녀는 2월에 이 패션잡지사를 최저임금법 위반 으로 고소하였다.

“하퍼즈 바자는 내가 가장 좋아했던 잡지였다. 거 기서 일하게 되어서 꿈만 같았지만, 무거운 것들을 여기저기로 나르는 일은 정말 힘들었다”라고 그녀는

말한다.

하퍼즈 바자를 소유하고 있는 허스트 잡지사는 인 턴프로그램을 통해 학생들에게 교육적으로 경험을 제공하였을 뿐만 아니라 법을 완벽하게 준수하였다는 입장이다.

어떤 사람들은 인턴 일자리를 벗어나지 못하고 반 복하는 경우도 있다. 2010년에 웨슬리언대학교에서 영화학으로 학위를 받은 조이스 리는 로스앤젤레스 로 건너가 무급인턴으로 여섯 차례 일했는데 그중 한 번은 할리우드와 브로드웨이의 정상급 제작자인 스콧 루딘 밑에서 일했었다.

그녀의 업무에는 대본을 읽고 우편을 가져오는 일 이 포함되었다. 그러나 집세를 내기 위해서 커피숍에 서 일하고 택시회사 전단지를 나눠주는 일을 병행해 야만 했다.

그녀는 “스콧 루딘은 돈을 매우 많이 벌기 때문에 다섯 명의 인턴들에게 최저임금을 주는 것은 그리 어려운 일이라고 생각되지 않는다”고 말한다.

이에 대한 루딘 씨 대변인의 대답은 그가 연락이 닿지 않는다는 것이다.

리 양은 지금은 뉴욕으로 건너와 자신의 영화를 만들고 있고 여전히 커피숍에서 일하면서 생계를 유 지하고 있는데, 인턴들이 더 나은 대우를 받아야 한 다고 말한다. 그녀는 “만약 내가 유명한 영화제작자 가 된다면 인턴들에게 반드시 급여를 지급할 것”이 라고 말했다.

- 출처: The New York Times, 2012년 5월 5일 자, 'Jobs Few, Grads Flock to Unpaid Internships'

## 미국 : 5월 실업률 8.2%로 증가, 일자리 창출은 69,000개에 그쳐

노동부에 따르면, 5월의 상당 기간 동안 급여대상자 증가는 실망스러운 정도로 미진하였고 사용자들이 창출한 일자리 수는 69,000개에 불과하였다. 이는 올해 들어 가장 적은 수치이다.

64만 2,000명의 미국인들이 경제활동인구로 편입되었지만 대부분이 일자리를 찾지 못해 실업률은 8.1%에서 8.2%로 증가하였다.

이미 100포인트 하락한 다우존스 산업평균지수는 노동부 발표 직후 100포인트 추가 하락하였다.

그리고 10년 만기 기준 재무부 채권의 수익률은 1.46%까지 떨어졌는데, 이는 투자자들이 안전한 미국 정부채로 몰려들었음을 말해주고 있다.

또한 노동부 발표 이전에 온스당 1,550달러(한화 약 183만 원) 정도로 거래되던 금 가격은 30달러(한화 약 35,000원)가 상승하였다. 투자자들이 지난 3년간 경제가 흔들리면서 안전한 투자처로 금을 선호하였기 때문이다.

정부는 13,000개의 일자리를 감축하였지만 기업들은 82,000개의 일자리를 창출하였다. 의료산업, 수송업, 도매업에서의 일자리 증가는 건설업, 레저산업, 호텔·식당업에서의 일자리 감소를 상쇄하고도 남는다. 그리고 이전에 강세였던 전문직·사업서비스 부문은 약세를 보이고 있다.

경제학자들은 사용자들이 지난달 15만 개의 일자리를 창출한 것으로 보고 있다 - (정부부문은 약 1만 개의 일자리를 감축하고) 민간부문은 16만 개의 일자리를 창출하였다.

그리고 정부는 이전 두 달에 발표했던 총 일자리

증가 수치를 49,000개 하향조정하였다. 즉, 3월 일자리 증가는 15만 4,000개에서 14만 3,000개로, 4월은 11만 5,000개에서 77,000개로 조정되었다.

“일자리 회복은 뒷걸음질치고 있다”고 제이 에이치 콘(J. H. Cohn) 회계컨설팅 사무소의 경제학 담당 상무이자 전직 노동부 차관보 패트릭 오키프 씨는 말한다.

많은 경제학자들은 5월 고용보고서가 오바마 대통령의 재선 가능성 여부를 판단할 수 있는 핵심이 될 것이라고 말하고 있는데, 이는 유권자들의 경제 상황에 대한 판단이 주로 여름에 굳어지는 경향이 있기 때문이다.

미즈호 증권사의 수석경제학자 스티븐 리치우토는 이 실망스러운 보고서로 연방준비은행이 조만간 장기 이자율을 낮추고 경기를 부양하기 위해 국채를 사들이게 될 가능성이 커지게 되었다고 말했다. 장기채를 보유하는 방향으로 포트폴리오를 구성한다는 현재의 연준 방침은 이번 달에 만료될 예정이다.

작년 12월부터 올해 2월까지 월간 일자리 증가 수는 평균 25만 2,000개였고, 계속 정체되었던 취업시장이 마침내 속도를 내기 시작했다는 기대감이 커졌다. 그러나 지난 3달 동안의 일자리 증가는 월 평균 96,000개 정도로까지 감소하였다.

어떤 경제학자들은 일자리 증가 둔화의 원인이 따듯했던 겨울 날씨로 인해 건설업과 제조업 활동이 1~2월부터 일찍 발동 걸렸지만 이후 봄이 되면서 정상적인 수준으로 돌아온 것 때문이라고 주장하였다.

반면, 고주파경제학(High Frequency Economics)



컨설팅 회사의 이안 세퍼드슨은 휘발유 가격 폭등으로 5월 소비자 지출이 여전히 침체상태에 있는 것이 그 원인이라고 보고 있다. 그는 어떤 연구보고서에서 “이제 휘발유 가격이 떨어지고 있다는 것은 좋은 소식”이라고 전하고 있는데, 향후 몇 달 동안 일자리 증가율이 제고될 수 있기 때문이다.

그러나 어떤 이들은 경제와 취업시장이 유럽 금융위기 악화와 무기력한 주택시장과 같은 더 큰 난관에 봉착했다고 우려하고 있다. 연방준비은행 의장 벤 버냉키는 사용자들이 경기불황 초기 불확실한 상황 때문에 과도하게 해고했던 것을 보충하기 위해 올 초 일자리 증가가 높았다고 보고 있다. 그러나 그는 강력한 경제성장이 이루어지지 않는다면 급여 대상자 증가가 둔화될 것이라고 경고하였다.

메지로우 파이낸셜의 수석경제학자 다이앤 스웁크는 이 실망스러운 고용보고서가 강조하고 있는 것은 “(일자리 증가가) 다시 낮아진 것이 단순히 날씨 때문인 것은 아니라는 점”이라고 말한다. 스웁크는 특히 정부 일자리 감소가 올해 남은 기간에도 “계속 이어질 것”이라고 우려했다. 그녀는 앞으로 일자리가 증가하겠지만, 월평균 15만~17만 개 정도의 증가에 그칠 것이라고 예측하고 있다.

그러나 나로프 이코노믹 어드바이저의 조엘 나로프는 2011년 취업시장에도 이와 유사한 중반 슬럼프가 있었지만, 당시 슬럼프에서 “탈출”했었고 금년

남은 기간에도 월 20만 개 이상의 일자리 증가 추세로 돌아설 것이라고 예측한다.

실업률이 보여주는 것은 일부에 불과하다. 불완전 고용률(underemployment rate)\*은 14.5%에서 14.8%로 상승하였다. 그리고 최소 6개월 이상 일 자리를 찾지 못한 미국인들의 수는 31만 명 증가하여 540만 명에 달한다.

또 걱정되는 것은 평균 주당 근로시간이 4월에 34.5시간에서 34.4시간으로 떨어졌다는 것이다. 이는 앞으로의 고용증가에 좋은 징조가 아니다. 사용자들은 보통 직원을 추가로 고용하기 전에 기존 종업원들의 근로시간을 늘리기 때문이다. 평균 시간당 소득은 2센트 상승해서 23.41달러(한화 약 27,600 원)를 기록하였다.

의료산업과 교육부문에서는 46,000개의 일자리가 증가하였다. 제조업은 12,000개의 일자리가 새로 생겼고, 소매업에서는 2,300개의 일자리가 새로 생겼다.

그러나 건설회사들은 28,000개의 일자리를 감축하였고, 레저산업과 호텔·식당업에서는 9,000개의 일자리가 사라졌다.

- 출처: USA Today, 2012년 6월 1일자, ‘Unemployment rate ticks up to 8.2%, 69K new jobs in May’

\* 구직을 포기한 실망실업자와 상근직을 희망하지만 구하지 못한 파트타임 근로자들을 포함함.

## 유럽

### 독일 : 독일여당, 농촌지역을 중심으로 한 양육 지원비 확대개혁 - 조부모휴가기간 도입 추진

현 독일 보수연정을 대표하는 여당인 기독교 민주당(CDU) 지도부는 당 내에서 그리고 현재의 연립정부 내에서 논란을 빚고 있는 양육지원금(Betreuungsgeld) 계획안을 당 대표부 결의를 통해 강화시켜 나가기로 했다. 그러한 가운데 지난 2012년 봄 CDU의 연방지도부에 의해 마련된 농촌지역 발전 프로그램 초안에서는 이와 관련한 주요한 개혁방안들을 담고 있어 주목을 끌었다.

CDU 사무총장인 그뢰헤(Gröhe)가 작성하여 CDU의 주 대표자들에게 발송된 이 문서의 제목은 “강력한 주 - 좋은 고향: 활력 있는 농촌공간을 위한 우리의 프로그램”이었다. 이 문서에 담긴 개혁방안은 1년 전부터 모색되기 시작되었으며, 당의 골간조직에 의해서도 논의가 이루어진 것으로 보인다. 이 문서에서는 농촌지역에서의 인구변동이 도시공간에서보다 “더 일찍 그리고 더 심각하게” 이루어지고 있는 상황에 주목하면서, 하나의 지역사회 정당으로서 CDU가 이러한 주제들에 대해 특별한 관심을 갖고 임해야 한다는 입장을 드러냈다. 그러한 취지에서 “우리는 농촌공간이 거주자들에 의해 좋은 고향으로 남도록 하고자 한다. 사람들은 미래에도 그곳에서 양질의 기회가 풍부한 삶을 영위할 수 있어야 한다”고 밝히면서 그것을 위한 자극제가 지역에서 스스로 나와야 한다고 지적했다.

특히 일자리 관련 영역에 있어서 여성들은 “생존을 위한 창업자로서 목적의식적으로” 성취를 해야 함을 역설하면서 그 일환으로 양육프로그램의 개혁안을 언급했다. 그에 따르면, “농촌지역 여러 부모들은 자녀들을 생후 첫 1년 동안 집에서 돌보는 쪽으로 결정을 내리고 있다. 우리는 그러한 가족모형을 존중하고 지지한다. 2013년부터 추가적인 인정 및 조력제공 방안의 일환으로 만 2세가 되는 아동들을 위한 양육보조비를 최소 100유로(한화 약 151,000원)를, 그리고 2014년부터 만 2세 및 3세 아동들을 위하여 150유로(한화 약 226,000원)를 지급하는 방안을 도입하겠다”는 친가족적인 개혁안의 도입을 언급했다.

나아가 이 프로그램에서는 농촌지역의 경우 매우 자주 가까운 친척들 혹은 이웃들이 자녀양육에 책임을 부여받고 있는 상황에 주목하여, 소위 조부모휴가기간의 도입방안도 강구했다. “3년짜리 부모휴가기간과 유사하게 우리는 조부모 휴가기간을 도입할 것이다. 그리하여 조부모들로 하여금 만일 그들이 손자손녀들을 돌볼 경우 보다 쉽게 일터에서 잠시 벗어날 수 있는 시간을 낼 수 있게 할 것이다.” 탁아방과 함께 농촌지역에서는 ‘보모(일일엄마)’가 중요한 역할을 하고 있는 상황에 주목하여, “우리는 그들의 숙련화를 계속해서 지원할 것이며 그들이 정당하게 보상을 받도록 하기 위하여 경주할 것이다”



라고 밝혔다. 또 아동양육에서 선택의 자유 그리고 가족과 직업의 결합 가능성은 농촌에서도 도시에서와 똑같이 보장되어야 한다고 강조했다.

• 출처: FAZ, 2012년 4월 11일자, 'Großelternzeit angekündigt CDU-Vorstand will über Betreuungsgeld abstimmen'

### 독일 : 집권여당 CDU, '통합적 최저임금제' 도입방안 확정 제시

지난 4월 말 독일 집권여당 기독교 민주당(CDU)은 소위 '통합적 최저임금제' 방안을 마련했다. "보편적 구속력을 지니는 임금하한선"으로 명명된 이 방안은 CDU와 이 당의 자매정당인 기독교사회연합(CSU)의 원내 연구집단에 의해 소개되었다. 그 핵심 내용은 단체협약이 작용하지 않는 일체의 영역에서 최저임금제가 효력을 발휘하게 하는 것으로, 이는 최저임금제가 도입되어도 임금에 대한 단체협약의 영향력은 여전히 유효하게 하는 방안이다. 이 결정은 지난 2011년 11월에 열린 CDU 전당 대회의 의결사항이 반영된 것이다. 그 사이 최저임금제를 전면적으로 적용할 것인지 혹은 예외를 둘 것인지를 놓고 심각한 논쟁이 진행되어 왔다.

원래 개혁안에서는 만일 "사실상 법리에 부합한다면" 임금하한선의 분화는 가능할 수 있으며, 그로부터의 이탈은 지역, 업종 혹은 특정한 피용자집단들과 관련될 수 있다고 정했었다. 그러나 이번에 CDU의 원내 연구집단에서는 그러한 내용을 걷어냈다. CDU의 경제정책관인 미하엘 푸스(Michael Fuchs)는 "최저임금이라는 주제는 노사단체교섭 파트너들에 속하는 영역에 도달했다. 그것은 잘 될 수 있다"고 밝혔다.

새 방안에서는 노사 동수로 7인씩의 대표자로 구성된 위원회가 연 1회 임금하한선의 조정을 검토하게 만들려 한다. 그러면서 연방노동부는 노사 합의를 통해 제안된 임금하한선을 법률적 구속력을 갖도록 독일 연방 내 모든 주들에 적용한다. 만일 최저임금위원회에서 합의가 이루어지지 않을 경우 중재위원회로 회부된다. 중재단의 중재안에 대해 노사 대표들이 받아들일 수 없다면, 노사 양측으로부터 각각 1명의 후보자를 임명, 그들로 하여금 최종안을 선정케 한다. 이후 추가 조언을 거쳐 중재자가 최종 결정권을 행사하도록 한다.

그러나 과연 현 정부의 집권기간 내에 새로운 법안이 결의될 수 있을지는 의문점이다. 그 이유는 기민당/기사연의 연정파트너인 자민당(FDP)이 보편적 최저임금제 도입을 거부하고 있기 때문이다. FDP의 원내 교섭단체 대표인 라이너 브뤼델레(Rainer Brüderle)는 지난 4월 말 한 대답에서 현재 독일 노동시장의 핵심 문제는 아주 다른 주제에 있다고 지적하며, 그것은 예컨대 전문인력의 부족과 같은 문제라고 밝혔다. 또 FDP의 당수인 필립 뢰슬러(Philipp Roesler)도 이번 CDU의 결의안에 대해 소극적으로 반응하면서 "종래 연정파트너들 간의

합의에서는 변한 것이 없다”고 밝혔다.

한편, 사용자단체 쪽에서도 이 방안에 대해 비판적 태도를 보였다. 사용자단체 의장인 디터 훈트(Dieter Hundt)는 위원회의 제안을 통한 법적 임금 하한선의 설정은 “사실상 법률상의 최저임금제와 다를 바 없다”고 말하면서, 유럽 내에서 최저임금의 도입으로 인하여 발생한 부작용을 고려해야 한다고 강조했다. 그는 특히 장기실업자나 직업훈련을 받지 못한 청소년들과 같은 취약계층의 노동시장 진입이 더욱 어려워질 것이라고 역설했다.

사용자 측이 이 방안에 대해 지나치다는 쪽이라면 노동조합은 불충분하다는 이유로 이를 비판했다. 서비스노조 베르디(Ver.di)의 의장 프랑크 브지르스케(Frank Bsirske)는 CDU의 방안은 단체협약

이 존재하지 않는 곳에서만 임금의 최저한도를 정하는 것으로, “이러한 규정은 많은 기업들로 하여금 유사 노동조합들을 자신들의 파트너로 삼아 아주 낮은 수준의 단체협약을 체결하도록 만들거나, 혹은 스스로 그러한 황색노조들을 결성하도록 자극할 것”이라고 우려를 표했다. 그는 결과적으로 이 방안은 수백만 명의 사람들이 저임금에서 헤어나오지 못하도록 만들 수 있다고 비판하며, 정치가들이 적어도 시급 8.5유로(한화 약 12,800원)를 보장하도록 정치적 결단을 내려줘야 한다고 강조했다.

• 출처: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2012년 4월 25일자, ‘Lohnuntergrenze Union legt Konzept für Mindestlohn vor’

## 독일 : 노동계, 유럽연합의 기업연금 규정에 반발

근래에 유럽연합의 EU위원회(EU Commission)는 연금 재원과 관련하여 퇴직자들과 보험사를 보호한다는 취지로 소위 ‘Solvency-II 규정’에 따라 기금 준비금을 높이는 쪽으로 규정하려 한다. 이는 독일의 연금기관이 자본을 400억 유로(한화 약 59조 원)까지 지녀야 한다는 것을 의미한다. 그렇게 되면 무엇보다 독일 연금기관들은 그에 대한 반응으로 자신들이 제공하는 혜택들을 줄이고, 그와 함께 약 8백만 명의 가입자들을 위하여 기업 내 노령보험 방안을 덜 매력적으로 만들 수밖에 없게 될 수 있다.

이에 독일노총(DGB)은 EU위원회의 개혁안에 대

해 비판적 입장을 개진하고 나섰다. DGB는 독일 정부에 독일의 기업 내 고령보호프로그램을 EU 위원회의 간섭에서 지켜낼 것을 요구했다. DGB의 아넬리에 분텐바흐(Annelie Buntenbach) 대표는 “독일 정부가 계속해서 확실하고 명확한 입장을 취하여 유럽연합의 보험 자기자본규정이 독일에서의 기업 내 노령보험에 영향을 미치지 못하도록 진력할 것”을 촉구했다. 그녀는 그를 통하여 요구되는 자기자본의 증대는 독일의 기업연금 시스템에 “파괴적인 영향력을 행사할 것”이라고 내다봤다.

분텐바흐는 “독일의 연금기관을 위해서는





‘Solvency II 규정’을 절대적으로 불필요하게 만드는 안전장치가 이미 존재하고 있다”며, 한편으로 사용자는 보장된 혜택들을 보장해야 하고 다른 한편으로 연금보험협회 도산 시 연금기금의 손실에 대해 책임지도록 되어 있음을 지적했다. 따라서 “현재 피고용인들이 자신들의 보장된 혜택들을 확실히 받을 수 있도록 하는 높은 안정성이 존재한다”는 것이다. 그녀는 계획된 EU의 새로운 규정이 연금기관들에게 무리한 부담을 줄 것이며, “명백히 잘 기능하고 있는 기업 내 노령자 보호장치를 망가뜨릴 것”이라고 주장했다.

분텐바흐는 EU위원회가 기대수명 연장의 증대에 직면하여 유럽에서 법적 연금수급 연령을 높이는 추진안을 거부하였다. 그녀는 “오늘날 이미 많은 이들이 임금과 빵을 지닌 건강한 상태에서 법적 연금수급 연령에 도달하지 못하고 있다”며, 연금시스

템의 안정화를 위해서는 “독일에서처럼 연금보험과 노령보험 외곽에 존재하는 모든 작은 일자리를 늘리는” 대신에, 보다 많은 사회보험의무를 지니는 고용이 창출되는 쪽으로 노력이 경주되어야 한다고 주장했다.

그 밖에도 분텐바흐는 분담금을 통해 재정이 마련되는 연금은 경제활동의 보장에 맞추어 발전하여 모두가 거기 속할 수 있게 해야 한다고 요구하며, “고갈된 국가재정의 압력이 사회보장시스템과 연금의 장벽을 높이는 것으로 귀결되어서는 안 된다”고 지적했다. 그녀는 “그렇게 되면 결과적으로 아무도 더 이상 연금으로 살아갈 수 없고, 사람들은 결핍상태에 빠져들게 될 것”이라며, 이는 바로 “치명적 발전”이 될 것이라고 경고했다.

• 출처: AFP, 2012년 4월 25일자, ‘DGB will Betriebsrentenschutz vor Eingriff aus Brüssel’

### 독일 : BMW, 파견근로 규모 축소 관련 노사공방

독일을 대표하는 자동차 제조업체인 BMW는 2012년 봄 현재 주식시장에서 사상 최대의 호조를 보이고 있는 상황이다. 이러한 가운데 최근 이 회사에서 일하는 비정규직 파견근로자들의 규모를 줄여야 한다는 노동계의 목소리가 높아지고 있다. 지난 5월 초 뉘른 지역의 금속노조 대표자인 호스트 리쉬카(Horst Lischka)는 독일의 유력 라디오 방송에 출연하여 이 주제와 관련한 비판적 의견을 표명했다.

그에 따르면, 금속노조의 집계결과 현재 독일 전

역에 총 7만여 명의 종업원을 고용하고 있는 BMW에는 약 1만 1천여 명이 파견근로를 수행하고 있다. 그는 이 수가 지나치게 많다고 보며, 기업의 사회적 책임 차원에서 BMW가 이 문제에 대해 전향적인 태도를 보여야 한다는 입장을 밝혔다. 그에 따르면 현재 BMW의 이사회 내 노동계 대표단들에 의해서 이 주제는 이미 여러 차례 비판적으로 검토되어 왔고, 이사회 대표인 밀베르그(Milberg) 교수도 이러한 노동계의 의견에 공감하며, 비정규직 규모 감축

의 필요성을 지지하고 있다고 한다.

이를 위한 방법론에 대해 리쉬카는 현재 BMW와 금속노조가 단체협약상 기업협약(Haustarifvertrag)을 체결하고 있는 것이 아니고 BMW가 사용자단체의 회원으로 있는 상황에서, 노조와 기업 간의 양자간 직접협약 체결은 불가능하며 금속노조와 이 회사의 종업원평의회(Betriebsrat) 그리고 사측 간의 3자협약의 체결을 통해 가능하다는 입장이다.

비정규직 문제의 해결과 관련하여 그는 노조차원에서 비정규직의 수를 줄이는 문제뿐 아니라 그들의 고용기간을 연장하는 방안, 그리고 그들의 임금 수준에 대한 고려 등 총 세 가지 측면에서의 고민이 이루어지고 있다고 밝혔다. 특히 세번째 방안과 관련하여 리쉬카는 “우리는 오른쪽 나사를 돌리는 사람이 왼쪽 나사를 돌리는 사람과 동일한 임금을 받

도록 노력한다”고 밝히며, 계속해서 동일노동 동일 임금의 원칙을 강조했다.

그는 여전히 사측은 이러한 방안에 대해 미온적이라며 5월 초 현재 진행 중인 단체교섭 전반의 과정에서 그러한 개혁의 걸림돌을 제거하겠다는 뜻을 표명했다. 나아가 정규직과 비정규직 간 연대의 어려움과 관련한 지적에 대해서 리쉬카는 “우리 정규직들은 파견근로자들과 연대적이다. 많은 정규직 근로자들의 자녀들이 BMW에서 직업훈련을 받고 있다. 이런 상황에서 이들은 직업훈련생들이 훈련을 마치고 파견근로자로 투입되는 것을 원하지 않는다”라고 밝혔다.

• 출처: Deutschland Radio, 2012년 5월 3일자, ‘11.000 Leiharbeiter sind eindeutig zu viel’

## 스웨덴 : 정부, 여성 재소자의 노동시장 재정착 촉진을 위한 국영직업알선소와 교도소 간 협력 지시

스웨덴 정부는 여성 재소자들의 교도소 출감 이후 노동시장 재정착을 촉진하기 위해 국영직업알선소와 교도소가 긴밀히 협력할 것을 지시하였다.

여성 재소자들은 여러 측면에서 어려움을 겪고 있는데, 범죄의 경로를 벗어나 새롭게 사회생활에 적응하려면 여러 가지 많은 도움과 지원이 필요하다. 현재로서도 국영직업알선소와 교도소는 서로 밀접하게 협력하고 있는 상황이지만, 정부는 이번 지시를 통해 앞으로 이 두 기관이 협력관계를 더욱 긴밀하게 해서 더 많은 여성 재소자를 빨리 도와줄

것을 촉구하고 있다.

교도소는 이미 국영직업알선소와 여러 가지 협력 사업을 펼치고 있다. 예를 들어, 크라미(Krami)라는 협력사업은 국영직업알선소, 컴문 그리고 개방교도소와 협력해 전국 각지에서 과거의 재소자들이 예전의 직업을 계속 수행할 수 있도록 도와주고 있다. 일반적으로 재소자들은 노동시장에서 어려움을 많이 겪고 있는데, 이는 이들이 단기적이며 비숙련 근로에 종사한 것이 대부분이라 근로경력이 부족하고 또 교육수준도 낮기 때문이다.



교도소 내의 여성 재소자들은 남성 재소자들과 달리 그 수가 상당히 적은 편이다. 보통 이들은 폭력이라든지 다른 잔혹한 대우를 받은 경우가 대부분이어서, 여성 재소자들은 더욱 특별히 보호를 받아야 할 필요가 있다.

이들은 경제력도 부족하고 고용률도 낮아 남성 재소자들과 비교할 때 노동시장에서 멀리 떨어져 있는 경우가 빈번하다. 때때로 교도소 내에서 아이를 기르는 경우도 있다.

스웨덴의 경우 전국에 6개의 여성교도소가 있는

데, 이 교도소는 약 300명을 수용할 수 있으며 매년 거의 700명의 여성 재소자가 이 교도소를 거쳐가고 있다. 이 외에도 약 1,500명이 개방교도소와 접촉을 하고 있는 상황이다.

- 출처: 국영직업알선소(Arbeitsförmedlingen), 2012년 5월 25일자, Pressmeddelande, 'Samarbete med Kriminalvården Fler kvinnor inom Kriminalvården ges möjlighet till arbete'

## 스웨덴 : 청년실업 통계의 문제점

스웨덴 통계청이 발표하는 노동력조사에 의하면 청년실업률은 약 22~25%로 나타나는데, 이는 청년 4명 중 1명이 실업 상태에 있다는 것으로 해석된다.

문제는 스웨덴 통계청에서 15~24세 사이의 청년 실업률을 계산할 때 청년실업자가 학생이라는 점을 감안하지 않는다는 것이다. 청년실업률 계산 시 직업이 없거나 파트타임 근무를 원하는 학생을 포함하고 또한 청년 중 앞으로 몇 주간 일을 할 수 있는 경우도 실업으로 간주한다. 추가로 청년이 최근 4주간 구직활동을 했거나 파트타임으로 일했을 경우, 이뿐만 아니라 청년이 단지 구직 광고를 읽었을 경우에도 실업으로 간주한다. 또한 청년이 구직에 성공해 앞으로 3개월 내에 일을 시작할 경우에도 실업으로 간주한다. 이런 방식의 청년실업률 계산으로 인해, 예를 들어 나이가 15세이며 9학년 마지막 학

기를 마치고 고등학교 시작 전 여름방학 동안 할 일을 찾는 경우에도 청년실업으로 계산되는 것이다. 청년실업자 4명 중 1명이 사실상 재학 중인 이들이 청년실업자로 간주되는 것은 여름방학 동안 할 일을 찾고 있기 때문이다.

스웨덴의 이런 통계 방식의 문제점은 이미 잘 알려진 사실이다. 학생들을 실업자로 계산하는 것은 이들이 공부하면서 일을 찾고 있다는 것이고 기본적으로 공부는 일을 찾는 동안 대비책으로 하는 것으로 간주하기 때문이다. 문제는 이렇게 일을 찾는 학생들의 대부분이 "100% 학생 실업자"라는 사실이다.

스웨덴 일간지 다겐스 니헤테르가 통계청에 요청해서 뽑아낸 자료에 의하면 2011년 총 청년실업자 4명 중 1명(24.2%)이 실제로 고등학교 또는 초등학교

교를 다니고 있다는 것이다.

스웨덴의 노동 및 교육 정책 연구소 소속 안데슈 포슈룬드(Anders Forslund) 교수는 이렇게 학교에 다니면서 실업자로 계산되는 것과 실제로 27세 청년이 2년 동안 구직을 했는데도 불구하고 실업인 상태로 있는 것과는 큰 차이가 있다고 지적한다.

사실 스웨덴 통계청의 청년실업률 계산방식은 국제적인 관례에 따른 것이며 통계청이 실시한 상당한 규모의 전화 인터뷰를 바탕으로 조사된 것이다.

2011년의 경우 연령이 15~24세의 청년실업자는 총 14만 9,300명이었는데 이 중 66,000명은 100% 학생이다. 이 66,000명 중 31,700명은 고등학생이고, 4,400명은 초등학생이며 또 12,900명은 대학에 재학 중이다. 추가로 17,600명은 다른 종류의 공부를 하고 있는데, 예를 들어 외국인을 위한 스웨덴어(Sfi)를 공부하고 있는 상황이다.

스웨덴 학교 감독청의 통계에 의하면 2011~12 학사 연도에 36만 9,083명이 고등학교에 재학 중이다. 이를 출발점으로 볼 때 고등학교 학생 10명 중 1명이 실업자로 간주되고 있다.

스웨덴 공공직업알선소의 총재는 통계청의 수치를 '진실'로 받아 들이는 것이 문제라고 말하며, 정치인들이 스웨덴 통계청의 수치를 바탕으로 청년 노동시장의 심각성을 토론했다는 것은 약간 문제가 있다는 의견을 밝혔다.

앞서 지적한 대로 보통 스웨덴 통계청은 모든 학생들을 실업자로 추정하는데 이런 측면도 사실 문제가 있다. 66,000명의 학생이 일을 찾고 있는데 사실상 단지 3,200명만이 스스로를 구직자로 생각하고 있으며 이는 약 5%에 해당한다. 만일 어떤 식의 공부이건 100% 공부하는 학생들을 실업자 수에서 제할 경우 2011년의 청년 실업률은 22.9%에서 14.6%로 떨어진다. 스웨덴 청년 실업자 통계에는 또 한 가지 설명하기 어려운 문제가 남아 있는데, 청년 중 14.6%가 실업자로 분류되는데 이는 총 노동인력 대비 수치가 아니라 전체 인구 대비 수치라는 사실이다.

- 출처: Dagens Nyheter, 2012년 5월 30일자, 'Ungdomsarbetslösheten - sanningen bakom siffrorna'

## 영국 : “불필요한 규정 폐지, 기업활동 촉진” - 여왕 국회 개원 연설

지난 5월9일, 엘리자베스 2세 영국 여왕의 의회 개원 연설을 통해 앞으로 1년 동안 연립정부가 추진할 주요 입법 계획안이 공개됐다. 여왕은 이날 연설에서 정부가 추진할 15개 법안과 4건의 정책 초안을 공개했는데 여기에는 노동관련 법안도 일부

포함돼 있다.

여왕은 입법계획과 관련, 경제성장이 개혁의 가장 핵심이라고 말했다. 이를 위해 “입법은 불필요한 각종 규정을 폐지함으로써 기업 활동에 대한 부담을 덜어주기 위해 추진될 것”이라고 강조했다.



대표적인 것이 ‘기업과 규제개혁 법안’이다. 정부는 사용자들에게 새로운 인력을 채용할 더 많은 자신감을 부여함으로써 기업활동이 촉진될 것이라고 밝혔다. 이 법안 세부사항 중 하나는 작업장에서 분쟁조정시스템의 정비이다. 법안은 “당사자 모두에게 더욱 효율적이고 간결한 시스템”을 통해 분쟁을 조기에 해결할 수 있도록 촉진시키는 것을 목적으로 하고 있다. 정부는 ① 당사자들에게 조정 과정에 참여할 기회를 부여하고 ② 타협을 통한 합의(compromise agreements)를 공식적으로 분쟁을 해결하는 합의(settlements)로 이름을 바꿈으로써 모든 분쟁 당사자가 자문·알선·중재위원회(ACAS)에 그들의 주장을 뒷받침하는 세부사항을 제출한다면, 가능한 한 빠른 조정을 촉진함으로써 이러한 변화가 달성될 것이라고 기대하고 있다.

법안은 또한 기업들에게 자신감을 부여하기 위해 규제시스템을 단순화하고, 낡고 불필요한 규정에 의해 기업활동이 위축되지 않도록 하는 내용을 포함하고 있다.

또한 법안은 경영진 보수에 관한 제안도 담고 있다. 예를 들어 경영진 보수를 정하기 위해 좀더 많은 권한을 주주들과 보수위원회에 부여하거나 이들의 보수를 기업성과와 좀 더 긴밀히 연계하는 방안 등이다.

이 외에도 여왕 연설에서 발표된 것은 아동과 가족법안인데, 이 개혁안은 HR에도 시사점을 준다. 이 법안은 아이가 태어난 이후 육아휴가를 부부 혹은 파트너 간에 나눠서 쓸 수 있도록 하고 있다. 엄마들은 출산휴가 이후 남아 있는 휴가일을 그들의 파트너에게 이전함으로써 예정보다 빨리 일터로 복

귀할 수 있다.

한편, 여왕 연설에 포함된 노동권에 관한 정부 제안들에 대해 영국노총(TUC)은 “근로자들의 권리를 공격하는 것은 성장을 촉진하지도 못할 극우적인 아젠다일 뿐”이라고 비난했다. TUC는 “근로자들의 권리를 박탈하는 것이 성장을 촉진하고 일자리를 창출할 것”이라는 기대는 근거 없는 믿음일 뿐”이며 “이는 사람들을 더 불안정한 일자리로 내몰고 소비의욕을 떨어뜨리는 나쁜 사용자 현장(bad boss’s charter)에 불과하다”고 비난했다. TUC는 법적 보호가 남아 있는 분야라 하더라도 정부가 근로감독을 줄이고 분쟁조정기관에서의 해결을 더욱 어렵게 함으로써 이마저도 약화시킬 것이라고 우려했다.

TUC는 이미 영국은 OECD 36개 회원국 중 두 번째로 낮은 근로자 보호수준을 기록했는데도, 정부는 사용자들이 입사한 지 2년이 안 된 근로자들을 특별한 사유도 없이 해고하는 것을 가능하게 했다고 지적했다. 이어 TUC는 “정부의 자체 조사결과에서도 중소기업의 6%만이 기업활동에 대한 과도한 규정이 성장에 큰 걸림돌이라고 밝힌 것으로 확인됐다”며 “오히려 기업들의 실질적인 문제는 침체된 경제와 은행대출에서의 어려움”이라고 주장했다.

TUC는 이와 함께 이 의제가 정부 안에서도 논란이 될 수 있음을 지적했다. ‘과연 이러한 개혁법안이 경기회복을 촉진할 것이라는 근거가 충분한가’라는 의문 때문이다. TUC는 이 법안이 소매대부업체인 Wonga의 소유주와 보수당 자금줄인 벤처캐피탈리스트 아드리안 비크로프(Adrian Beecroft)에 의해 비밀리에 작성된 극우 아젠다에 의해 추진되는 것이라고 지적했다. 이들은 전국 최저임금제

(National Minimum Wage) 시행에 반대한 것은 물론 경제위기를 근로자 보호규정을 후퇴시키려는 근거로 활용하고 있다는 것이다.

또한 TUC는 “특히 가난한 엄마들에게 타격을 줄 것”이라는 등의 이유로 산후수당과 출산권리를 축소하는 대신 총액수당을 지급한다는 방안에도 반대하고 있다.

한편 ‘로얄 어드레스’라고 불리는 여왕의 국회 연설은 해당 연도 국회 회기의 목적을 제시하고 있

다. 여왕은 정부의 주요 입법계획을 담은 연설을 하고, 의회에 승인을 요청하는 절차를 밟는다. 물론 연설문은 정부가 작성한다.

- 출처: 1. 퍼스널매니지먼트, 2012년 5월9일자, ‘Employment law reforms confirmed in Queen’s Speech’
- 2. 영국노총(TUC) 보도자료, 2012년 5월9일자, ‘Attacking employee rights is a hard right agenda that will not boost growth’

## 영국 : 자동차 공장 건설로 인해 일자리 창출 가능성 증대

복스홀(Vauxhall)은 생산량 기준 영국 4위의 자동차 회사로서 GM(General Motors)이 모회사인, 영국 공약을 목표로 한 브랜드이다. 이 복스홀은 리버풀 근처의 엘스미어 포트(Ellesmere Port) 지역에 뉴아스트라(New Astra)를 생산하는 공장을 준공함으로써 매년 16만 대의 자동차를 생산 가능하게 하는 “역사적인” 시대가 열릴 것이라고 전망한다.

이 공장에서만 약 700개의 일자리가 생겨날 것으로 예상되며, 공급업체에서는 수천 명이 더 고용될 것으로 보인다. 그 결과 공급업체에 고용될 3,000명을 포함하여 약 3,700개가량의 일자리가 창출될 것으로 보인다. GM은 이 공장에 1억 2,500만 파운드(한화 약 2,310억 원)를 투자할 것이라고 밝혔다.

사실 GM의 구조조정 계획에 의해 유럽 대륙 지역의 공장이 문을 닫는 가운데 엘스미어 포트 공장

도 문을 닫을지 모른다는 우려가 있었다. 복스홀의 CEO인 던컨 알드레드는 이 공장의 준공을 결정한 날을 영국 자동차 산업에 있어 역사적인 날이라고 말하였다.

GM의 영국 자동차 산업에 대한 투자는 다른 유럽지역의 투자를 포기하고 시행된 것으로 보인다. 영국의 노조들은 새로운 근로조건 협상에 완고한 것으로 인식되어 있고, 그 결과로 많은 다국적 회사들이 영국에서 공장을 닫고 유럽의 다른 국가에 공장을 새로 짓는 것을 선호해 온 것으로 알려져 왔다. 물론 영국 정부가 제조업의 육성을 어느 정도 포기한 것도 큰 이유 중 하나이다.

뉴아스트라의 생산은 2015년에 시작될 것이며, 이 공장은 적어도 2020년까지 가동될 것이다. 새로운 공장의 투자에 대한 동의안의 일종으로 복스홀의 근로자들 가운데 94%는 투표를 통해 1년에 51



주를 일하는 4년간의 근로조건과 새로운 급여 조건에 찬성하였다. 북스홀의 CEO인 던컨 알드레드는 이에 대해 '획기적'이라며 이 협상의 유연성을 극찬한 바 있다.

이 협상의 의미는 이 공장의 미래를 보장할 수 있는 책임 있는 노동협약(labour agreement)을 만들어 낼 수 있게 되었다는 것일 것이다. 이는 정부가 제조업 분야에 회사들이 장기 투자를 할 수 있도록 도와주고 있다는 것을 의미한다.

산업경제부 장관인 빈스 케이블은 BBC와의 인터뷰에서 세금 인하와 같은 재무적 유인책을 GM에 제공하였다고 말하였다. 그는 엘스머 포트 공장이 "좋은 소식"이라며, 정부는 영국의 자동차 산업을 위한 좋은 환경을 제공하고 있다고 역설하였다. GM 역시 영국 정부가 이 산업에 지속적 관심을 갖고 지원해 주기를 원하고 있다.

엘스머 포트 공장은 팀 워킹의 결과로 볼 수 있을 것이다. 이 프로젝트에 관해 산업, 노조, 정부가 생산적인 결과를 얻기 위해 끊임없이 협업하여 왔다. Unite노조의 렌 맥클러스키는 그 결과로서, 올해 초에는 이 공장의 미래가 불확실했지만, 이제 이 공장은 적어도 2020년까지 건재할 것이며 분명히 보장을 받을 수 있게 되었다고 만족감을 표했다.

앞서 언급했듯이, 처음에는 엘스머 포트 공장 준공은 어려울 것으로 생각되었다. 왜냐하면 정치적, 재정적인 이유로 인해 영국이 아닌 유럽 대륙에서 공장문을 닫는 것이 어렵기 때문이다. 그러나 많은 애널리스트들은 다른 서부 유럽보다 영국에 근로자들을 보내서 근무하게 하는 것이 상대적으로 쉽고 경제적이라고 말한다.

이번 성과에 있어 노조 근로자의 근로조건에 대한 유연한 자세가 GM의 결정에 있어서 가장 큰 역할을 하였고 정부의 개입도 성공적인 결과를 가져왔다. 올해 2월에 산업부 장관인 빈스 케이블은 직접 미국 GM본사로 찾아가 CEO와 '왜 GM이 영국에 장기투자를 해야하는가?'에 대해 논의했으며, 이 미팅은 GM이 영국에 투자결정을 내리는 데 중요한 참고요소가 되었다. 정부는 아직 회사에 재정적 지원을 하지는 않았지만, 현재 지역성장 기금(regional growth fund)을 비롯하여 많은 기업들에게 지원 가능한 자금들을 보유하고 있다고 말하였다.

- 출처: 1. Metro, 2012년 5월 17일자, 'Jobs boost as GM opts for Ellesmere port for New Vauxhall Astra'
- 2. BBC news, 2012년 5월 17일자, 'Vauxhall's Ellesmere Port plant to build new Astra'

## 영국 : 철도 본격 인원감축 돌입 - 2만 여명 실직 위기

정부의 철도산업 개혁방안에 따라 2만여 명이 넘는 철도근로자들이 실직위기에 처했다. 정부는 최

근 철도운영회사들(TOCs)과 철도시설을 담당하고 있는 네트워크레일(Network Rail)에 "어느 정도

의 비용감소를 꾀할 수 있는지 안을 제시하라”고 요청했다. 이 같은 정부의 움직임은 로이 맥널티경(Sir Roy McNulty)이 주도하고 있는 철도산업 재정 투자가치 제고(Rail Value for Money)를 위한 권고안에 근거하고 있다. 권고안에 따르면, 효율성 증대를 통한 예산절감 명목으로 제시된 삭감액 연간 7억 파운드의 4분의 1 이상(2억 6천억 파운드, 한화 약 4,750억 원)이 감원을 통해 달성된다. 감원 예상규모는 2만 800명으로 규모가 작은 기차역의 티켓판매소 직원 2천 명, 역사 직원 5,500명, 기관사를 제외한 승무 직원 6,800명, 선로 유지, 보안 및 운영 직원 6,300명 등이다.

이미 철도운영회사 중 한 곳인 런던 미드랜드(London Midland)는 자신들이 운영하고 있는 90개의 역사 가운데 86곳의 티켓판매소를 폐쇄하거나 운영시간을 단축하겠다고 정부와 합의한 것으로 드러났다. 이는 많은 역사를 아무도 일하지 않는 곳으로 방치할 것이고, 약 100명의 해고를 동반할 것이다. 정부의 계획안에 따르면, 철도운영회사들은 최장 15년까지 길어진 독점사업권을 부여받게 되고 요금 책정과 운영노선 및 일정 편성에서 더 많은 자율권을 부여받게 된다. 노동계와 정부의 철도개혁안에 반대하는 캠페이너들은 이것이 곧 도심과 떨어진 지역의 수익을 내기 어려운 노선에 대한 서비스를 없애거나 줄이는 일을 초래하게 될 것이라고 우려하고 있다.

지난해 가을, 철도이용 승객을 상대로 Passenger Focus가 실시한 설문조사에 따르면, 역사와 기차 안에서의 ‘안전’과 ‘쉽게 직원을 만날 수 있는 기회’가 가장 불만족스러운 항목으로 꼽혔다. Passenger Focus는 “이 조사결과는 직원들을 역과 기차 안에

서 내쫓는다는 것이 아주 근시안적인 예산절감에 불과하다는 것을 보여준다”고 강조했다.

지난주, 영국노총(TUC)을 비롯한 유니이트(Unite), 철도기관사노조(ASLEF), 운수노조(RMT), 운수사무직원노조(TSSA) 등은 철도이용 승객과 캠페이너들과 함께 ‘Action for Rail Campaign’을 발족시켰다. 또한 이미 100명이 넘는 노동당 및 자유민주당의 원들이 철도산업 개편방안에 대한 자신들의 우려를 담은 국회 발의안에 서명했다. 서명한 사람들 중에는 현재 자민당과 연정관계인 자유민주당 전임 당대표들도 포함돼 있다.

운수사무직원노조(TSSA)는 “맥널티 보고서에 따르면, 승객들은 매년 인상된 요금을 내는데도 불구하고 삼류로 전락한 철도서비스를 이용할 수밖에 없다”며 서비스 질 저하를 강하게 비판했다. 또한 “승객과 근로자들의 희생을 담보로 정부는 앞으로 15년 동안 민간운영회사들에게 물가상승률에 더해 연간 요금인상까지 보장하고 있다”며 “이는 마치 돈을 찍어내는 면허증(licence to print money)을 주는 것과 다를 없다”고 지적했다. 유니이트 노조 역시 “철도회사들은 수백만 파운드를 벌여가고 있는데도 정부가 직원을 해고하고 서비스를 줄이라고 함에 따라 결과적으로 정부보조금 수준을 낮추는 효과를 내고 있다”며 “철도차량을 임대하는 회사들은 새로운 차량을 만드는 데 투자하지 않아 승객들은 낡고 좁아 너무 붐비는 기차를 탈 수밖에 없고, 철도산업의 침체를 야기하고 있다”고 주장했다.

- 출처: 영국노총(TUC) 보도자료, 2012년 5월 24일자, ‘Over 20,000 jobs at risk on UK railways’





## 영국 : 영국 의사들, 연금개혁안 반발로 하루 파업

영국 NHS 소속 의사들이 거의 40년 만에 파업에 돌입한다. 영국의사협회(BMA)는 정부의 연금 개혁안에 반대하는 쟁의행위 찬반투표에서 압도적 다수(1차진료 의사인 GP의 79%, 병원 컨설턴트 84%, 수련의 92% 등)의 찬성으로 파업을 결의했다고 밝혔다. 24시간 파업은 오는 6월 21일 진행된다. BMA는 당일 모든 의사들은 자신의 일터로 출근은 하지만 환자의 생명과 직결된 응급수술, 출산 등을 제외한 나머지 일상 업무들은 취소 혹은 연기하는 방식으로 파업을 진행할 것이라고 밝혔다.

영국에서 의사들은 고액연봉을 받는 공공부문 근로자 그룹에 속한다. 예를 들어, 병원 컨설턴트가 퇴직을 하면 1년에 4만 8천 파운드(한화 약 8,750만 원)를, 일시불로 14만 파운드(한화 약 2억5,500만 원)를 연금으로 받을 수 있다. 공공부문 연금에

기여한 내역으로 따져보면, 의사들은 연금기여분 상위 1%의 3분의 2를 내는 셈이다. 이 때문에 노동당 정부 때인 2008년 한 차례 연금이 개혁된 바 있었고, 이번에 다시 보수-자민 연립정부가 개혁을 시도하고 있는 것이다. 정부는 많이 받는 사람이 적게 받는 사람의 연금을 일정하게 보조해야 한다고 강조하고 있다. 이 때문에 정부 안에 따르면, 연금기여분은 고소득자일수록 더 높아지는데, 1년에 11만 파운드(한화 약 2억 원) 이상 버는 사람들은 연봉의 14.5%를 연금으로 내도록 하고 있다. 하지만 의사들은 “고위공무원들에게는 이 같은 기준을 적용하지 않아 불공평하다”는 점 등을 들어 정부 개혁안에 반대하고 있다고 BBC는 전했다.

- 출처: BBC 인터넷판, 2012년 5월 30일자, 'Doctors target non-urgent care in industrial action'

## 영국 : 다이아몬드 주빌리 기념식에 동원된 무급 도우미에 대한 비난 일어

전직 부총리인 프레스콧 경은 여왕의 다이아몬드 주빌리 기념식에 담당 보안회사가 무급의 구직자들 도우미로 썼다는 내용에 대해 큰 유감을 표했다. 프레스콧 경은 6월 5일 가디안지와 인터뷰에서 정부의 이 같은 행동은 “노동착취”라며 깊은 유감을 표했다. 다이아몬드 주빌리는 엘리자베스 2세 여왕

의 즉위 60주년을 기념하는 행사로 지난 6월 3일 런던 템즈강변에서 이루어졌다. 이 행사를 위해 정부의 근로프로그램에 참가한 약 30명의 무급 구직자들에게 숙소를 제공하는 대신 행사 전까지 런던 브릿지 밑에서 ‘노숙’을 하라고 했다는 것이다. 프레스콧 경은 내무장관인 테레사 메이에게 그 회사가

보안업계의 고용 기준을 준수하였는지를 조사할 것과 다가올 런던올림픽 기간을 대비하여 그 보안회사와의 계약을 재고해 볼 것을 촉구하였다.

이에 당사자인 보안회사 Close Protection UK (CPUK)는 런던 브릿지 사건에 대해 진심으로 사과하지만, 그들을 착취한 것은 아니고 근로경험을 제공한 것뿐이라고 주장하고 있다. 약 30여 명의 구직자와 몇몇 비숙련 근로자들은 정부의 구직프로그램에 참가한 인원들로, 일요일 강변에서의 행사를 대비하여 브리스톨, 바스, 플리머스 등 영국의 다른 도시에서 버스를 대절해 런던으로 불러들인 인력이라는 것이다.

익명을 요구한 두 명의 근로자는 가디안지와 인터뷰에서 행사 전날인 토요일에 이미 14시간 동안의 근무를 마치고 난 상태에서 런던으로 이동하였으며, 질퍽거리는 런던 브릿지 아래의 캠프장에서 비를 맞으며 하룻밤을 보내야 했다고 토로하였다. 그 하루 동안은 화장실도 사용할 수 없었다고 한다.

프레스콧 경은 이 보안회사가 보여준 근로자에 대한 노골적인 무시는, 정부 행사에 경찰관 대신에 사설 경비업체를 이용하는 것이 과연 적합한 것인지에 대한 의문을 불러 일으킨다고 말했다. 또 그는 젊은 무직자들이 브리스톨, 바스, 플리머스 등의 도시에서 런던으로 이동하여, 정부 행사에 무급 도우미로

일하기 위해 추운 곳에서 노숙을 하는 것은 말도 안 되는 처사라고 비난하였다. 그는 올림픽 기간 동안의 CPUK와의 계약은 재고되어야 한다며 말을 맺었다. 현재 프레스콧 경은 험버사이드(Humberside) 지역의 경찰 커미셔너가 되기 위한 선거 운동을 벌이고 있다.

한편, 화요일에 CPUK의 간부인 몰리 프린스는 일부 직원이 무급으로 동원된 것은 사실이고, 몇몇 도우미들이 런던 브릿지에서 캠핑을 할 수밖에 없었던 것에 대해서는 사과한다고 하였다. 이어서 그는 이 런던 브릿지 사건은 다시는 일어나서는 안 될 일이지만 이들을 태웠던 버스기사들이 급히 떠나는 바람에 일어난 일이고, 당시에는 통제가 불가능한 상황이었다고 답변하였다. CPUK는 어떤 직원도 착취하지 않으며, 만약 누군가가 무급으로 일했다면 그가 무급으로 일하는 것에 동의하며 희망했기 때문일 것이라고 주장하고 있다. 도우미들이 자발적으로 참여하기를 원하였으며 이 행사에서 근로경험을 쌓고 싶어 했다는 것인데, 그 이유는 그들이 급여를 받는다면 대신 구직수당을 받을 수 없다는 것을 알기 때문이라는 것이다.

- 출처: 가디안, 2012년 6월 6일자, 'Unpaid jubilee stewards: Prescott accuses government of exploitation'



## 프랑스 : 위기가 빈곤에 미치는 영향

위기가 노동시장과 빈곤층의 변화에 어떤 영향을 미치는 것일까? 빈곤 및 사회적 배제에 대한 국가 관측소인 ONPES(Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale)가 발행한 2011~2012년 보고서는 이 주제를 다뤘다. 이 보고서는 먼저, 2007년 말 위기 이후 정규직 인구의 감소를 강조했다. 15세 이상 64세 미만 총인구 중 정규직 고용비율은 2008년 말 50.5%에서 2011년 말에 48.7%로, 3년 만에 1.8%p 감소했다.\* 반대로 비정규직과 간접고용 종사자의 비중은 위기 직후 감소했다가(일반적으로 파견직은 위기의 첫번째 희생자로 일컬어진다), 점차 올라갔다. 하지만 비정규직 종사자들 중 빈곤율은 2009년 13%에 도달한 반면, 같은 해 정규직 종사자들 중 빈곤율은 4.5%에 머물렀다. 또한 시간제 근로자들 사이의 빈곤율은 11.5%인 데 반해 전일제 근로자의 경우는 6%였다.

이 보고서는 또한 실업률의 급격한 증가를 지적했다. 올해 1월 등록된 실업자가 160만 명 이상으로 나타났으며, 이는 2008년에 비해 60만 명 정도가 늘어난 것이다. 실업수당을 거의 혹은 전혀 받지

못하는 취업 희망자들, 즉 장기 실업자의 증가 역시 빈곤율의 증가와 관련이 있는 것으로 보고 있다. 물론 이 통계치가 2009년 자료이기 때문에 최근 상황에 대한 정확한 수치를 찾기는 힘들다. 하지만 2007년 13.4%의 소득빈곤율(사회적 이전 이후의 소득 기준)이 2009년 13.5%로 증가한 점과, 또 다른 방식으로 측정하여 예측한 생활조건 빈곤율이 2007년 12.4%에서 2010년 13.3%까지 상승한 점을 미루어 볼 때, 이 보고서는 위기가 빈곤율에 미치는 영향이 적지 않은 것으로 분석했다.

마지막으로, 프랑스의 빈곤율이 독일보다 낮게 나온 이유는 독일에 비해 안정적인 프랑스의 사회보장제도의 완충 역할 때문인 것으로 보고 있다. 그럼에도 불구하고, 이 관측소 소장인 제롬(Jérôme Vignon)은 프랑스의 사회보장 제도가 점점 취약해지고 있다고 우려했다. 또한 적극적 연대소득(RSA)의 규모 역시 빈곤 기준선의 절반에도 미치지 못하는 수준으로 유지되거나 하락하고 있다고 지적했다.

- 출처: Alternatives Économiques, 2012년 5월호, 'Les effets de la crise sur la pauvreté'

\* 프랑스 통계청(INSEE)의 가장 최근 자료에 따르면, 2010년 경제활동인구 중 76.8%가 정규직이며, 8.5%가 비정규직, 1.8%가 간접고용(파견직)에 종사하고 있다. 또한 임금생활자는 88.5%, 비임금생활자는 11.5%의 분포를 보이고 있다.

## 프랑스 : 장애인 고용, 기업들의 선전과 그 이면

장애인들의 직업편입을 위한 기금관리협회인 AGEFIPH(Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)가 5월 31일에 발표한 자료에 따르면, 기업이 갈수록 장애인 채용 관련 의무조항을 잘 준수하고 있지만, 많은 장애인들이 여전히 실업 상태에 머물고 있는 것으로 나타났다. 또한 기업들이 장애인을 직접 채용하는 대신, 노동조합과 장애인 채용 시행계획에 사인만 하거나, 장애인을 채용하고 있는 기업에 하청을 줌으로써 벌금을 면제받고 있는 것으로 드러났다.

1987년 설립된 AGEFIPH는 노동조합, 사용자, 그리고 다양한 단체들에 의해 관리되고 있다. 20인 이상을 고용하고 있는 기업은 총직원의 최소 6%를 장애인으로 채용해야 하는 법적인 의무를 지고 있으며, 이 기관은 이를 어긴 기업이 지불하는 과징금을 수집 관리하고 있다.

자료에 따르면, 2011년 4만 7,520개의 기업이 AGEFIPH에 벌금을 지불했으며, 이는 2010년 5만 개 이상의 기업, 2007년 5만 8천여 개의 기업에 비해 줄어든 수치이다. 또한 2011년 장애인 고용은 2007년에 비해 9% 증가했으며, 장애인 채용 기업은 21% 증가했다. 이는 2005년도에 마련된 장애인 고용 관련법의 강화에 따른 것이다. 이 법은 3년 이

상 장애인 고용을 회피한 20인 이상 사업장에 대해 시간당 최저임금의 1,500배에 달하는 벌금을 부과하고 있다. 하지만 이러한 진전에도 불구하고, 지난해 프랑스 전체 구직자 수는 5.3% 증가한 반면, 장애인 구직자의 수는 13.9% 상승한 39만 5,611명에 달했다.

이러한 증가추세에 대해 피에르 블랑 협회장은 “점점 더 많은 사람들이 장애인 근로자들의, 특히 위기 기간에 안정적인 소득 확보를 위한 장애인 근로에 대한 재인식을 요구하고 있기 때문”이라고 설명했다. 또한, 그는 “기업들이 날로 장애인 채용에 적극적인 것은 확실하지만, 늘어나는 취업 희망 장애인들을 모두 흡수하는 데는 역부족”이며, 결국, “일반 근로자들보다 높은 평균 연령, 낮은 숙련도, 장기간 실업 상태 경험을 가진 장애인들이 아직까지 직업 편입의 어려움을 극복하지 못하고 있다”고 밝혔다.

- 출처: 1. Libération, 2012년 5월 31일자, ‘Emploi des personnes handicapées: les entreprises font de mieux en mieux’
- 2. La Croix, 2012년 5월 31일자, ‘L’insertion des handicapés en entreprise a-t-elle progressé?’



## 프랑스 : 자살 사건으로 기소된 프랑스 텔레콤

프랑스 텔레콤 그룹이 2008~2009년 그룹 내에서 일어난 수차례의 자살 사건에 대한 혐의로 기소되어 지난 7월 6일 관계자들이 조사의 일환으로 심문을 받았다. CAC 40(프랑스 주가 지수, 40개의 우량 주식)에 등록된 기업 중, 법인이 기소된 것은 처음 있는 일이다. 프랑스 텔레콤은 2006년부터 2008년 사이 구조조정 과정에서 2만 2천여 개의 일자리를 없앴고, 1만 명을 배치전환했다. 이에 따라 2009년에 노동조합이 회사를 고소했고, 뒤이어 2010년 노동감독국의 보고서가 나오며 따라 2010년 4월 '정신적 학대'에 대한 '법정 정보조사' <sup>1)</sup>를 개최하였다. 노동조합과 경영진에 따르면, 2008년과 2009년 35명의 자살자가 발생했고, 노동감독국의 보고서는 경영진들의 정신적 학대(Harcèlement)가 있었음을 명시했으며, 피해자는 프랑스 텔레콤이 공기기업이었을

때 입사한 직원들이었다고 밝혔다. 또 프랑스 텔레콤이 심리적으로 직원들을 나약하게 만들거나 육체적·정신적 건강에 유해한 인사관리 정책을 시행했다고 결론지었다. 결국 프랑스 텔레콤은 '정신적 학대'<sup>2)</sup>와 '기업운영위원회와 보건위생노동환경위원회에 대한 기능 방해'의 혐의로 기소됐으며, 15만 유로(한화 2억 원 이상)의 보석금과 함께 법적 통제 상태에 놓이게 됐다.

이에 앞서 7월 5일에는 기업에서 서열 2위였던 벤느(Wenes) 씨와 인적자원관리자였던 바흐브호(Barberot) 씨가 심문을 받았으며, 7만 5천 유로의 보석금과 함께 법적 통제 상태에 놓이게 됐다. 그리고 이보다 하루 앞선 7월 4일에는 전 경영자였던 롬바(Lombard) 씨가 법정에 출두해 심문을 받았으며, 그에게는 10만 유로의 보석금이 내려졌다. 그

- 1) 이는 형사소송의 한 단계로, 판결 이전에 검사의 요청에 따라 예심판사가 information judiciaire를 열어 사건과 관련된 정보(증거 및 증언의 사실관계)를 확인하는 것이다.
- 2) Le harcèlement moral이라는 원어의 해석이지만, 일반적으로 쓰이는 용어는 아니다. 특히 Harcèlement은 반복적인 요구 및 괴롭힘을 뜻하지만, moral(정신적)이라는 형용사를 만났을 때 법률 용어로 정의된다. 프랑스 노동법(Le Code du travail)에는 이러한 행위 및 범죄에 대해 다음과 같이 규정하고 있다.

노동조건을 악화시킬 목적이나 그러한 효과를 위해 반복적으로 나타나는 소행으로, 직원들의 노동권과 존엄성을 훼손할 있고, 육체적 정신적 건강에 해를 가할 수 있는, 또는 이들의 직업활동의 미래를 위협하게 할 수 있는 행위. 행위의 장본인은 고용주, 임원, 감독관, 그리고 동료 등이 될 수 있다.

이에 대한 처벌은 징역 1년, 혹은 1만 5천 유로의 벌금이며, 법원은 추가적으로, 형법 제131조 제35항에 명시된 조건에 따라 판결물이 가해자의 비용으로 공개(공표)되도록 요구할 수 있다.

\*출처 : 프랑스 노동부(<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sante-conditions-de-travail,115/le-harcèlement-moral,1050.html>).

는 르몽드 신문의 기고를 통해 자신과 프랑스 텔레콤 기업은 단 한순간도 직원들의 뜻에 반하는 정책을 쓰지 않았으며, 반대로 모든 것들이 기업을 살리고 직원들의 일자리를 지켜내기 위한 것이었다고 항변했다.

또한 이번 소송과 관련해 지난 4월 검찰은 기업 본사와 전 경영진들의 자택을 압수수색했으며, 이에 대해 고소인 측은 늦은 진행에 대해 아쉬움을 토로하기도 했다.

• 출처: 1. Le monde 인터넷판, 2012년 7월 7일자,

Suicides à France Télécom : l'entreprise mise en examen pour harcèlement moral, [http://abonnes.lemonde.fr/economie/article/2012/07/04/suicides-a-france-telecom-didier-lombard-mis-en-examen-pour-harcelement-moral\\_1729208\\_3234.html](http://abonnes.lemonde.fr/economie/article/2012/07/04/suicides-a-france-telecom-didier-lombard-mis-en-examen-pour-harcelement-moral_1729208_3234.html)

2. Le monde, 2012년 7월 6일자, 'L'ancien PDG de France Télécom mis en examen dans le dossier des suicides'



아시아

일본 : 장애인 취직건수 약 6만 건, 과거 최고 기록

일본 후생노동성이 5월 15일 발표한 「2011년도 장애인직업소개상황 등」에 의하면, 2011년도 직업안정소(우리나라의 고용안정센터)를 통하여 장애인이 취직한 건수가 59,367건으로 전년에 비해 12.2% 증가하여 과거 최고치를 기록하였다.

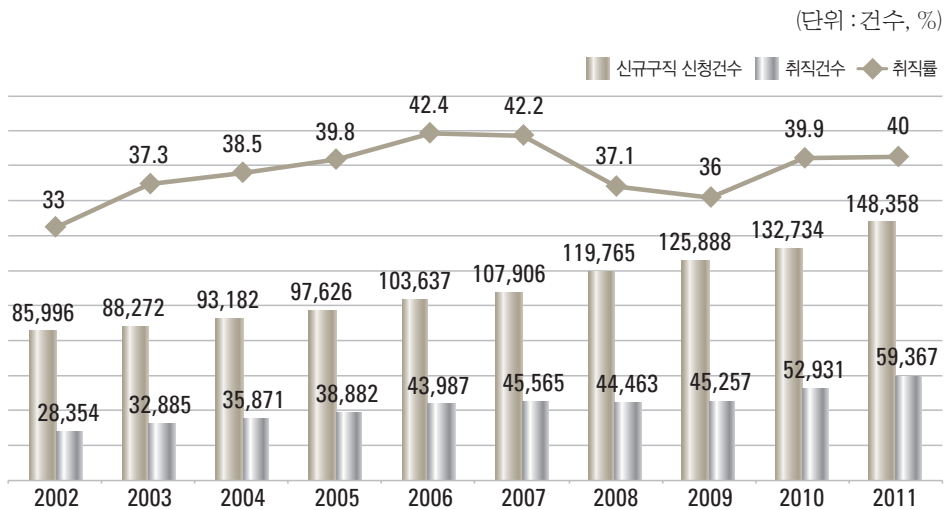
그 내용을 구체적으로 보면, 장애인의 신규구직 신청건수는 14만 8,358건으로 전년에 비해 11.8% 증가하였다. 이에 비해 유효구직자 수는 18만 2,535명으로 전년에 비해 7.9% 증가하였는데, 실제 취직한 건수는 59,367건이었다. 장애인 신규구직 신청건수와 취직건수는 2008년을 제외하고 2002년도 이

후 지속적으로 증가하고 있다(아래 표 참조). 취직률은 연도별로 증감이 있지만 대체적으로 증가 추세를 보이고 있다고 할 수 있다.

이 같은 장애인 신규구직 신청건수와 취직건수의 증가에 대해 후생노동성은 장애인 자신의 근로의욕의 고양과 기업의 장애인 고용의 정착, 그리고 직업안정소의 상세한 지원의 결과로 보고 있다.

장애종류별로 취직건수와 전년대비 증가율은 보면, 신체장애인이 24,864명(2.6% 증가)으로 전체 취직건수의 41.9%를 차지하고, 이어 정신장애인 18,845건(29.5% 증가) 31.7%, 지적장애인 14,327

장애인 신규구직 신청건수와 취직건수의 추이



건(8.8% 증가) 24.1%, 그리고 기타 장애인 1,331건 (37.1% 증가) 2.2%였다. 증가율로 보면, 기타 장애인과 정신장애인이 큰 폭으로 증가했음을 알 수 있다.

장애인이 취직하는 산업을 보면, 의료/복지가 23.2%로 가장 많았고, 이어 제조업 15.6%, 소/도매업 15.5%, 서비스업 12.4%, 운수/우편업 5.7%, 숙박/음식서비스 5.0% 등의 순이었다.

한편, 최근 5년간 장애인의 해고건수를 보면, 2007년도 1,523건, 2008년도 2,774건, 2009년도 2,354건, 2010년도 1,333건, 그리고 2011년도 1,253건이었다. 세계금융위기 기간이었던 2008년과 2009년의 건수가 많았다.

- 출처: 후생노동성 홈페이지, 2012년 5월 15일자, '平成23年度・障害者の職業紹介状況等'

## 일본 : 장애인법정고용률, 내년 봄부터 2.0%로 인상

후생노동성은 기업에 의무화된 장애인법정고용률(전 종업원에 대한 장애인 비율)을 내년 4월부터 현재의 1.8%에서 2.0%로 인상하기로 결정하였다. 장애인 법정고용률의 인상은 15년 만으로, 의무화가 적용되는 기업규모도 종업원 56인 이상에서 50인 이상으로 확대되었다. 기업의 장애인고용은 작년 과거최다를 기록하는 등 전체적으로 증가하고 있는 경향을 보이고 있으며, 법정고용률을 인상하여 기업이 장애인 고용에 더욱 적극적으로 참가하도록 유도할 방침이다.

작년 6월 시점에 종업원 56인 이상을 고용한 기업 약 7만 5천 개 기업 중에서 법정고용률을 달성한 기업은 45.3%로 나타났는데, 향후 대상기업의 확대로 인해 대상기업은 9천 개 이상 증가하게 되었다. 한편, 법정고용률의 인상으로 인해 현재는 법정고용률을 달성하고 있는 기업 중에서도 법정고용률을 달성하지 못하는 기업이 나올 것으로 예상되고 있다. 현재 기업의 장애인 고용상황에 조정된 법정고용률을 적용하면 달성기업의 비율이 6%포인트 정도 감

소하게 되므로 후생노동성은 이에 대한 취로지원 등을 강화할 방침이다.

장애인고용률은 법률로 적어도 5년 마다 개정하도록 되어 있는데, 신체 또는 지적 장애를 가지고 있는 근로자가 전체 근로자에서 차지하는 비율을 추계하여, 이 비율과 같은 수준이 되도록 설정하고 있다. 이번 개정은 노동시장에 참가하고 있는 장애인 근로자의 증가에 따른 조치라고 할 수 있다.

기업이 법정고용률을 달성하지 못했을 경우 종업원수 201인 이상의 기업은 부족 인원 1명당 5만 엔(한화 약 766,000원)의 벌칙금을 정부에 납부하도록 되어있다. 한편, 기업이 법정고용률을 달성하고 장애인을 추가 고용했을 경우에는 추가 1인당 월 21,000엔(한화 약 322,000원)에서 27,000엔(한화 약 414,000원)까지의 고용장려금이 지급된다.

- 출처: 아사히신문 조간 5페이지, 2012년 5월 24일자, '障害者雇用率引き上げ' 来春から2.0%に'





## 중국 : 2011년 농민공 조사 모니터링 보고서

중국의 농민공 수가 점진적으로 증가하고 있고, 소득도 매년 늘어나고 있는 것으로 나타났다. 지난 4월 27일 국가통계국이 발표한 ‘2011년 중국 농민공 조사 모니터링 보고(2011年我国农民工调查监测报告)’에 따르면, 2011년 농민공 수는 2억 5천만 명이고, 월평균소득은 2,049위안(한화 약 399,600원)으로 지난해보다 다소 늘어난 것으로 나타났다.

표본조사 결과를 근거로 추산한 2011년 농민공의 수는 2억 5,278만 명으로 지난해보다 1,055만 명이 늘어났고, 증가율은 4.4%이다. 중·서부 지역에서 일하고 있는 농민공 수가 빠르게 증가하고 있고, 이 지역에서 농민공 흡수력이 높아지고 있다. 성(省)별로 보면, 광둥(广东), 저장(浙江), 장쑤(江苏), 산둥(山东) 등 4개 성(省)에서 일하고 있는 농민공이 전체 농민공의 절반을 차지하고 있는 것으로 나타났고, 장강삼각주와 주강삼각주 지역에서 일하는 농민공의 비중은 지속적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다.

보고서에 따르면, 농민공의 소득증가도 비교적 빠르게 증가하고 있고, 동부지역과 중·서부지역의 농민공의 소득격차가 감소하고 있는 것으로 나타났다. 2011년 외출 농민공의 월평균소득은 2,049위안으로 지난해보다 359위안(한화 약 7만 원) 늘어났으며, 증가율은 21.2%이다. 지역별로 보면, 동부지역이 2,053위안(한화 약 400,400원), 중부지역이 2,006위안(한화 약 391,200원), 서부지역이 1,990위안(한화 약 388,100원)이다.

외출 고용 농민공 가운데 임금체불을 경험한 농민공은 전체의 0.8%로 지난해보다 0.6% 감소하였다. 임금이 체불된 농민공은 여전히 건축업과 제조업에 대부분 집중되어 있었고, 건축업에서 일하는 농민공 가운데 임금체불을 당한 농민공은 전체의 1.9%로 나타났다. 최근 몇 년 동안 조사된 통계수치를 보면, 임금이 체불된 농민공의 수가 해마다 줄어들고 있다. 외출 고용 농민공의 서면 근로계약 체결률은 43.8%로 지난해보다 1.8% 증가했다. 전체적으로 보면, 외출 고용 농민공의 서면 근로계약 체결률은 지난해보다 다소 증가했지만, 건축업에 종사하는 농민공의 서면 근로계약 미체결률의 비중은 여전히 높은 것으로 나타났다.

한편, 2011년 호구지 성(省)을 떠나 다른 성(省)으로 일자리를 찾아 떠난 농민공의 수가 감소했고, 여러 해 동안 지속되어 온 호구지 성(省) 내에서 일자리를 찾는 농민공보다 호구지 성(省)을 벗어나 일자리를 찾는 농민공의 비중이 더 많은 구조가 변화되었다. 조사결과에 따르면, 외출 농민공 가운데 성(省) 내에서 일하는 농민공이 지난해보다 772만 명이 증가했고, 증가율은 10.1%로 나타났다. 성(省) 밖에서 일하는 농민공은 지난해보다 244만 명 감소했고, 감소율은 3.2%이다. 성(省) 내에서 일하는 농민공의 비중은 3.2% 증가한 것으로 나타났다.

동시에 40세 이상인 농민공의 비중은 상승했다. 40세 이상의 농민공 비중은 2008년 30.0%에서 2011년 38.3%로 늘어났고, 3년 사이에 농민공의 평균연령도 34세에서 36세로 높아졌다. 국가통계국

은 매년 농촌지역의 신규노동력이 농민공의 대열로 들어오고 있지만 농민공의 연령구조의 변화를 통해 농민공의 '무한공급' 상황에도 변화가 일어나고 있다는 것을 보여주고 있다고 말했다.

농민공 가운데 농업기술훈련을 받은 비율은 10.5%, 비농업 직업기능교육을 받은 비율은 26.2%, 두 가지 교육 중 어느 것도 받지 않은 비율은 68.8%로 나타났다. 비농업 직업기능교육을 받은 비율은 청년 농민공이 장년 농민공보다 높았고, 연령대가

낮을수록 농업기술교육을 받은 비율이 낮았다. 이는 청년 농민공이 농업생산에 종사하는 기능을 점진적으로 잃어가고 있다는 것을 설명한다. 어떠한 기술교육도 받지 않는 농민공이 다수를 차지하고 있고, 청년 농민공이 비농업 직업기능교육에 더 많이 참가하고 있는 것으로 나타났다.

• 출처: 新京報, 2012년 4월 28일자, '40岁以上农民工占比逐年上升'

## 중국 : '특수근로시간 관리규정' 사회 각계 의견 수렴

특수근로시간 관리를 규범화하고, 근로자의 권익을 보호하기 위해 인력자원과 사회보장부는 '특수근로시간관리규정(의견수렴안)(特殊工时管理规定(征求意见稿))'을 기안하였고, 현재 사회에 공개하여 2012년 6월 8일까지 의견을 수렴하고 있다.

의견수렴안은 총 6장 29개 조문으로 이루어져 있고, 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 특수근로시간제도의 적용범위를 규정했다. '노동법(劳动法)'에 근거하여 중화인민공화국 국경 내의 기업 가운데 생산 또는 업무특성으로 인하여 국가가 규정한 표준근로시간제도(1일 8시간, 주 40시간)를 실시할 수 없는 경우, 본 규정에 따라 특수근로시간제도를 실시할 수 있다고 규정했다(제2조). 동시에 '노동계약법(劳动合同法)'이 민반비기업단위(민간 비영리조직) 등의 조직을 조정범위에 포함시킨 것을 감안하여 현실 중의 일부 사업단위도 특수한 요구가 있고, 사

업단위, 사회단체, 민반비기업단위, 기금회, 변호사 사무소, 회계사 사무소 등 조직과 고용인이 있는 자영업체도 특수근로시간제도를 실시할 필요가 있다면, 본 규정을 참조하여 집행한다고 규정했다(제24조). 둘째, 부정시 근무제의 직무범위 및 임금보호에 대해 규정했다. 의견수렴안은 부정시 근무제를 실시할 수 있는 업무범위를 다음과 같이 규정했다. 기업경영관리에 대한 정책을 결정 또는 지휘할 수 있는 고급관리업무, 근로자가 재량적으로 근무시간을 정할 수 있고, 출근이 필요하지 않는 기술, 연구개발, 창작 등 업무, 탄력적인 작업이 필요하고 근로자가 업무필요를 근거로 업무시간을 결정하는 외근, 세일즈, 장거리 운수 등 업무이다(제5조). 또한, 부정시 근무제의 남용을 방지하기 위해 부정시 근무제를 실시하는 근로자의 임금에 대해 보호성 규제를 두었다. 즉, 연임금은 기업 소재 직할시, 구(區)가 있는



시(市)인민정부가 공포한 해당 지역 전년도 근로자 평균임금보다 낮아서는 안 된다고 규정하였다(제6조). 셋째, 종합계산근로시간근무제의 업무범위 및 종합계산주기, 연장근로시간의 제한 등을 규정했다. 의견수렴안은 부정시 근무제를 시행하는 직무범위와 종합계산근로시간의 주기(제7, 8조)를 규정했고, 근로자의 휴식권을 보호하기 위해 일본 근로시간법률의 관련규정을 참고하여 종합계산주기 연장업무시간에 대한 총시간의 길이에 대해 제한을 두었으며, 종합계산주기가 길어질수록 연장업무시간의 제한은 더 엄격해 진다(제9조)고 규정하였다. ‘노동법’의 1일 연장업무시간의 최장시간은 3시간을 초과할 수 없다는 규정에 근거하여 종합계산근로시간업무제는 1일 최장 업무시간에 대해 제한성 규정을 두었다. 즉, 정상적인 업무시간과 연장업무시간의 합은 11시간을 초과할 수 없다(제10조). 넷째, 특수근로시간의 심사기준을 규범화했다. 규범관리를 위해 ‘노동법’, ‘행정허가법’ 및 지방실천법 등에 근거하여 관할범위, 자료비준, 심사비준절차, 기한 및 회답결

정의 철회에 대한 규정을 두었다(제12~15조). 감독관리를 강화하기 위해 구제채널, 행정감독과 회답결정공시에 대한 규정을 두었다(제16~18조). 이 외에도 노무파견고용을 규범하기 위해 노무파견단위는 파견근로자에게 특수근로시간제도를 신청해서는 안 된다고 규정했다(제20조). 다섯째, 관련 법률책임을 규정했다. 의견수렴안은 기업이 심의비준을 얻지 않고 특수근로시간을 실행하거나 관련 회답공시 없거나 규정에 따르지 않은 보고행위의 법률책임을 규정하였다(제21~23조). 여섯째, 관련개념에 대한 해석상 규정을 두었다. 현행 근로시간에 관한 법률법규 가운데 근로시간, 작업휴식시간 및 야근 등의 개념에 대해 명확한 범주가 부족하여 실천 중에 이해가 통일되지 않아 많은 분쟁이 발생했다. 따라서 의견수렴안은 관련개념에 대해 해석성 규정을 두었다(제26~28조).

• 출처: 中国劳动保障新闻网, 2012년 5월 10일자, ‘《特殊工时管理规定》向社会征求意见’

**중국 : 2012년 7월부터 사회보험 이전한 외지인도 베이징시에서 정년퇴직 수속 가능**

7월 1일부터 외지 사회보험 가입자가 베이징으로 이주할 경우 베이징시에서 관련 수속을 마친 후 사회보험 규정에 따라 사회보험 혜택을 누릴 수 있다.

베이징시 인력자원·사회보장국은 2012년 6월 10일 「베이징시 기본양로보험 이전 지속과 관련된

몇 가지 문제를 처리하는데 관한 의견 통지」와 「베이징시 기본의료보험 이전 지속과 관련된 문제의 통지」를 발표하였다.

**사회보험 외지 이전의 조건**

국가 규정에 따르면, 베이징에서 취업한 남성 50

세 미만, 여성 40세 미만인 외지인은 사회보험을 베이징시로 이전할 수 있다. 관련 자료에 따르면, 2010년 1월 1일부터 2011년 상반기까지 958명에 이르는 외지인이 기본 양로보험을 베이징시로 이전하였다.

## 사회보험을 이전하여 정년퇴직 혜택을 누릴 수 있는 조건

관련 규정에 따르면, 조건에 부합되는 외지인이 사회보험을 베이징으로 이전한 후 베이징시에서 정년퇴직 혜택을 받고자 한다면 베이징시에서 계속하여 기본양로보험과 기본의료보험에 가입해야 하고, 베이징시에서의 실제 납부연한이 10년 이상이어야 하며, 정년퇴직 연령에 이를 때 기본양로보험 납부연한이 적어도 15년 이상이어야 한다. 아울러 기본 의료보험 납부연한 역시 제한이 있는데, 남성은 25년 이상, 여성은 20년 이상이어야 하고, 외지인은 베이징시에서 정년퇴직 수속을 밟을 수 있으며 베이징시 사회보험 혜택을 누릴 수 있다.

## 사회보험에 가입한 외지인은 사회보험을 가입한 기업에서 정년퇴직 수속

이번 정책에 따르면, 2012년 7월부터 외지에서 이전한 자는 사회보험을 가입한 소재 기업에서 국가와 베이징시 관련 규정에 따라 정년퇴직 승인 수속을 신청하고, 근로자의 인사 자료는 사회보험을 가입한 기업에서 제공한다.

동시에, 사회보험을 외지에서 이전한 자는 베이징시 정년퇴직 수속을 마친 후, 사회보험을 국가 규정에 따라 다시금 성·시를 넘어서 이전하지 않고, 베이징시 규정에 따라 기본양로 급여를 지급받을 수 있다.

베이징시 인력자원·사회보장국에서는 “2010년 1월 1일부터 지금까지 양로보험을 이미 베이징시로 이전한 외지인은 관련 규정에 따라 정년퇴직 승인 수속을 밟을 수 있으며, 양로보험 급여는 퇴직연령에 이른 시점부터 매월 지급받을 수 있다”고 밝혔다.

• 출처: 中国新闻网, 2012년 6월 13일자, ‘北京规定: 7月起社保异地转移人员可在京办退休’