



세계 노사정 소식

미국

미국 : 65세 이상 근로자 수, 사상 최대치 기록

베이비붐 세대들에게 은퇴는 요원한 꿈인 듯하다. 이들은 할 수 있는 한 일을 놓지 않으려 한다. 그러나 이는 또한 젊은 세대의 고용을 악화시키는 요인이 되고 있다.

노동부의 통계에 따르면 일반적인 은퇴연령인 65세 이상 근로자의 비율이 사상 최대치를 기록했다. 그러나 55세 이하 남성의 전체 일자리 수는 경제위기 기간 동안 급격히 감소하다가 이제 회복세를 보이기 시작했으며, 25세에서 54세 사이 연령의 여성 취업자 비율도 급격히 감소해 지난 20년간 최저치를 기록했다.

“실질적인 문제는 이 은퇴하지 않은 베이비붐 세대가 은퇴할 여력이 없다는 점이다.” 전체 가구의 자산 가치가 경기침체 이전의 최고치보다 15% 정도 낮은 수준임을 지적하며 Gluskin Sheff사의 수석 이코노미스트 David A. Rosenberg가 말했다. “은퇴 자산이 될 것으로 기대했던 150평짜리 저택은 족쇄로 변해버렸다.”

정부가 조사를 시작한 1981년 이래 처음으로 75세 이상의 남성 9명 중 한 명꼴로 일을 하고 있는 것

으로 지난 4월 조사되었다. 같은 연령대 여성의 경우 5%가 일자리를 가지고 있는 것으로 조사되었다.

통계치는 6만 가구에 대한 월별 조사통계에서 나온 것이다. 조사대상 중 고령자 수가 상대적으로 작은 비율을 차지하기 때문에, 노동통계국은 계절별 고령자 고용변화는 조사하지 않았다.

대체적으로 현재 경기 추세는 고령자에게 유리한 것으로 나타났다. 65세 이상 인구의 인구당 고용 비율은 경기침체 이전보다 남녀 모두 더 높은 수준으로 나타났다. 65세에서 69세 남성의 경우 1/3 이상이 노동시장에 참여하고 있으며, 여성의 경우 1/4 이상의 해당 연령 여성인구가 노동시장에 참여하고 있는 것으로 드러났다. 그러나 60세 이하 인구의 경우, 모든 연령대에서 남녀 모두 노동시장참여 인구비율이 감소했다.

경기회복이 계속되고 있지만, 젊은 근로자들의 고용상황 개선이 뚜렷하게 나타나지는 않고 있다. 지난 1년 동안, 25세에서 34세 남성 근로자의 계절조정 취업률은 2.3%p 증가해 82.5%가 되었다. 같은 연령대 여성의 경우 동일 기간 동안 1%p 증가해 취

업률이 68%로 나타났다. 이 연령대의 취업률 증가는 다른 연령대에 비해 높은 수준으로 중장년층 노동시장 참가자의 경우 취업률 증가는 이제 나타나기 시작했다.

• 출처: New York Times, 2012년 5월 18일자, 'The Number of Those Working Past 65 Is at a Record High'

미국 : 시카고 교사 90%가 파업에 찬성

미국에서 세 번째로 큰 교육구인 시카고의 교사들이, 노조와 시당국이 이번 여름 협상에서 합의에 이르지 못할 경우 25년 만에 파업을 할지 여부를 묻는 투표에서 압도적으로 찬성표를 던졌다. 이는 교사들과 시카고 학교당국 사이의 관계가 얼마만큼 틀어졌는지를 보여주는 것이라고 노조 임원들은 지난 월요일에 말했다.

시카고 교원노조 위원장 캐런 루이스는 지난주 실시된 투표 결과를 발표하면서, 2만 6,502명의 노조원들 중 90% 가까이 파업에 찬성하였고 “시카고 공립학교의 간부들과 가장 큰 구성원 간의 현 관계를 보여주는 것”이라고 평하였다. 주범에는 75% 이상이 찬성하면 파업할 수 있다.

교사들은 이메일 램 시장이 작년 임금인상분을 없었던 일로 하고, 적절한 보상 없이 근무시간을 늘리려는 것에 대해 분노하였다. 루이스 위원장은 학급당 학생 수와 예산 문제도 주요 쟁점 중 하나라고 말한다.

다음 학기가 시작되기 전에는 파업이 일어나지 않겠지만, 노조지도부는 별도의 투표 없이도 파업을 요구할 수 있게 되었다. 노조지도부는 투표를 미루

지 않고 지금 실시한 것이 협상테이블에서 노조의 영향력에 도움이 되었다고 말한다. 이로 인해 은퇴를 앞둔 1,500명의 교사들도 투표권을 행사할 수 있게 되었다.

“우리 조합원들은 진지하고 분명하게 목소리를 내고 있다”고 루이스 위원장은 말한다. “우리는 시카고 학생들에게 좋은 교육환경을 제공해 줄 수 있는 계약을 원한다. 그렇기 때문에 시카고 공립학교들이 우리의 이번 행동을 심각하게 생각하고, 우리 아이들을 생각하면서 신뢰를 가지고 협상에 임하기를 요구하는 바이다.”

시카고 공립학교장 클로드 브리저드 교육감은, 다음 달 독립된 조사관이 몇몇 계약 문제에 대해 조정 및 권고를 하기로 되어 있었는데 그 전에 노조가 투표를 실시한 것은 “유감스러운 일”이고, “협상에서 필요한 정보들을 완벽하게 갖추기도 전에 노조지도부가 노조원들에게 서둘러 투표를 제안한 것에 실망했다”고 논평을 냈다.

이에 대해 루이스 위원장은 조사관들의 보고서는 소수의 쟁점들만 다루게 될 것이지만 “우리로서는 협상 전체를 놓고 보아야 한다”고 말하고 있다.



교육구의 베키 캐를 대변인은 보고서가 나오면 양측은 15일 동안 그것을 받아들일지 거부할지를 결정할 수 있고, 노조는 30일 내에 파업을 할지 안 할지를 결정할 수 있다고 말하였다. 시카고 교사들이 마지막으로 파업한 것은 1987년이었고 당시 파업은 19일 동안 지속되었었다.

교사들의 불만사항의 대부분은 이매뉴얼 시장에 집중되어 있는데, 그는 작년의 4% 임금인상을 무효화하였고 일선학교 교사들에게 기존 노조계약을 파기하고 더 많이 일하기를 요구하는 방식으로 노조에 근무시간 연장을 위한 압박을 가하였다. 이에 일리노이 주 교육노동위원회(Illinois Educational Labor Relations Board)는 이매뉴얼 시장의 학교에 대한 협상을 정지시켰다.

그럼에도 그는 이번 가을학기부터 노조의 동의 없이 아이들의 수업시간을 7시간으로 늘릴 수 있다.

이매뉴얼 시장은 지난 월요일 기자들이 던진 파업 승인 관한 질문들에 침묵하고 있다. 새라 해밀턴 시장 대변인은 공립학교들이 파업을 해서는 안 된다고 말한다.

“지금은 졸업률과 대학 진학률이 최고인 시점인데 - 여기에는 우리 교사들의 역할이 컸다 - 파업으로 이런 기세가 꺾여서는 안 된다. 우리 교사들은 물

론 더 많은 임금을 받을 자격이 있다. 하지만 우리 아이들이 파업 때문에 불이익을 당해서는 안 되며, 우리 납세자들은 30% 임금인상을 감당하지 못할 것”이라고 그녀는 말한다.

교육당국은 첫째에 임금을 2% 인상해 주고 교사들이 학교에서 추가로 보내게 되는 7시간부터 7시간 40분까지에 대해서는 10% 인상해 주는 것을 골자로 한 5년 약정 계약을 제안하였다. 반면 노조는 학급 규모를 줄이고, 첫째 24% 인상, 그리고 둘째 해 5% 인상하는 2년 약정 계약을 요구하고 있다.

시카고 공립학교 학생들의 수업시간은 5시간 45분으로, 교사의 질에 대한 전국위원회(National Council on Teacher Quality) 2007년 보고서에 따르면 전국 50개 규모의 교육구들 중 가장 짧다. 이는 이매뉴얼 시장이 수업시간을 늘리려는 이유 중 하나이다.

그러나 시카고 교원노조는 그 보고서가 실제 수업시간을 계산하지 않았고 이를 고려한다면 지도시간이 다른 교육구와 큰 차이가 나지 않는다고 주장한다.

- 출처: THE ASSOCIATED PRESS, 2012년 6월 12일자, '90 percent of Chicago teachers authorize strike'

미국 : 월스트리트 빠져 나가는 대형 금융기업들

뉴욕의 대형 투자회사들이 뉴욕 시에서 미국 내 더 저렴한 지역으로 사업을 이동하고 있는데, 이는

월스트리트의 고용 근간이 되었던 광대한 중간 일자리들을 위협하는 것이다.

이러한 이동은 은행들이 월스트리트 직원들을 더욱 감축하기로 하면서 가속화되고 있으며, 장기적으로는 뉴욕 주와 뉴욕 시의 세수를 감소시킬 수 있다.

“뉴욕이나 런던 같은 곳들은 여전히 금융의 중심지이겠지만, 시장참가자들의 전망은 대부분 비관적이며 상당수의 일자리를 다른 지역으로 이동시켜야 할지를 고민하고 있다”고 은행들에게 재배치에 대해 상담해 주고 있는 보스턴 컨설팅 그룹의 파트너 제임스 매릭 씨는 말한다. 뉴욕에서는 고용주들이 높은 세금과 더불어 전국 평균을 훨씬 상회하는 부동산과 노동비용을 부담해야 한다.

컨설턴트들은 니어쇼어링(near-shoring)으로 알려져 있는 - 해외 오프쇼어링(offshoring)과 대비되는 개념이다 - 이러한 경향이 매우 두드러진다고 말하고 있다. 골드만 삭스의 경우 지난 5월 투자자 설명회에서 일자리 재배치를 통한 비용절감 효과를 공공연하게 말하기도 하였다.

“몇몇 부서들은 미국 내에 있어야 하지만, 그 외에는 뉴욕 시나 고객들 가까이 있을 필요는 없다”고 매릭씨는 전하고 있다. 또한 대부분의 대형 투자회사들이 형편없는 수입구조와 거래수입을 줄이는 엄격한 규제에 직면해 있기 때문에, 일자리 재배치는 금융위기 이전 어느 때보다 구미에 당기는 일이다.

전문가들에 따르면, 콜센터와 관리사무부서처럼 낮은 수준의 일자리는 이미 해외로 이전하였고, 주요 트레이더와 은행원들은 뉴욕에서 일하고 있다. 대신 회계, 거래지원이나 법무, 그리고 인사와 총무 같은 업무들은 솔트 레이크 시티, 노스캐롤라이나, 플로리다의 잭슨빌 같은 곳으로 이전하고 있다.

개리 두운 씨는 거래업무를 돕고, 고객과 커네티

컷 주 스탬포드 소재 스코틀랜드 왕립은행(RBS) 트레이더들을 상대하였는데, 이 일을 통해 약 10만 달러(한화 약 1억 1,680만 원)의 연소득을 벌어들였다. 그러나 지난 가을 회사가 팀을 6만 달러의 연봉에 솔트 레이크 시티로 이전시키려 했을 때 선택의 폭이 넓지 않았다고 한다.

두운 씨는 “이주를 생각조차 하지 않았다”고 말하였다. 그는 4명의 동업자들과 함께 브룩클린에 ‘올-시티 클린 에너지’라는 바이오연료 회사를 차렸다. “스코틀랜드 왕립은행에서 일하는 것이 좋았지만, 내 터전은 여기입니다. 여기에 집이 있고 학교에 다니는 아이들이 있습니다.” 몇몇 팀원들은 가기로 결정하였지만 대부분은 뉴욕에 남는 것을 선택하였다고 그는 덧붙였다.

잠재적으로 기업들이 떠날 가능성은 월스트리트가 차지하는 규모를 놓고 볼 때 뉴욕의 세금과 경제에 있어 적지 않은 영향을 초래할 수 있다. 금융산업은 작년 뉴욕 주 세수에 14% 정도 기여하였다.

노동통계국에 따르면 증권업이 차지하는 뉴욕 주 일자리는 2007년 8월 21만 3,000명으로 최고치를 기록하고 나서, 금융위기가 발발하자 15% 이상 하락하였다. 그 후 12,000명 가까이 늘었지만, 총 19만 1,200명이라는 고용수치는 위기 이전에 훨씬 못 미친다. 대조적으로 같은 기간 텔라웨어의 증권업 일자리는 1,300명 늘었고 애리조나의 경우는 2,600명이나 증가하였다.

연방정부는 니어쇼어링으로 인기 있는 유타, 노스캐롤라이나, 플로리다의 증권업 고용수치를 추적하지는 않았다. 그러나 기업 데이터로부터 위와 같은 추세를 확인할 수 있다.



2009년 말 뉴욕 지역 도이체방크의 직원 수는 7,400명에서 6,900명으로 떨어졌지만 잭슨빌의 직원은 600명에서 1,000명으로 증가하였다. 지난 4년간 뉴욕 지역의 크레딧 스위스의 직원은 500명이나 감소하였지만, 노스캐롤라이나의 롤리, 캐리, 더럼, 채플 힐의 리서치 트라이앵글에는 450명의 일자리가 증가하였다. 그리고 작년 뉴욕 벨론 은행의 경우 뉴욕 시에서 350명의 일자리를 감축하고, 플로리다레이크 매리에서는 150명을 더 고용하였다.

뉴욕은 금융 중심지로 건재할 것이며, 뉴욕 주가 차지하는 미국 내 증권업 일자리 비중은 최근 약 24%로서 여전히 굳건하다. “증권업이 어려움을 겪고 있지만, 뉴욕은 여전히 세계 금융의 중심지이며, 앞으로도 그럴 것”이라고 뉴욕 주 재무감독관 토마스 디나폴리 씨는 말한다.

그러나 다른 주의 사무소들은 이전에 월스트리트와 인근의 저지 시티, 스탠퍼드와 같은 허브들에서 담당했던 복잡한 업무들을 맡고 있다. 이는 일부 기술직 일자리가 실리콘 벨리에서 오리건 주의 포틀랜드와 텍사스 주의 여러 도시들로 이전했던 것과 비슷하다고 페퍼다인 대학교 공공정책학과 마이클 셔 교수는 말한다. 그는 매년 투자하기 좋은 도시들의 순위를 매기고 있다.

그는 중간 일자리들은 월스트리트에서 받았던 보수와 영광에는 훨씬 못 미치지만 “이러한 추세가 가속화될 것이며, 이는 그 일을 원하는 사람들이 많기 때문”이라고 지적한다. 게다가 월스트리트 기업들의 고용 피라미드에서 중간 일자리가 최상위 일자리보다 더 많지 않은가?

도이체방크 관계자에 따르면 잭슨빌에 있는 도이

체방크 사무소는 관리사무부서로 2008년부터 영업을 시작하였다. 이후 기술직, 법무 및 총무직, 거래지원 업무가 그곳으로 이전하였다. 최근에는 고객들과 직접 대면하는 몇몇 트레이더들도 거기에 배치되었다. 저렴한 비용과 세금이 그 배경이라고 관계자들은 전한다.

노스캐롤라이나의 상무장관 키스 크리스코 씨는 뉴욕을 1년에 3~5번 방문하는데, 크레딧 스위스처럼 이미 노스캐롤라이나로 이전한 기업들의 중역을 만나면서 일자리 유치를 타진하고 있다. 이번 달에도 또 뉴욕을 방문할 예정이다.

노스캐롤라이나는 크레딧 스위스 측에 일자리 이전의 대가로 약 1,400만 달러(한화 약 164억 원)나 제공하였다.

텔라웨어는 지난 4월 JP 모건 체이스 사가 1,200개의 일자리를 이전하도록 유도하였다고 발표하였는데, 이 대형은행에 1,010만 달러(한화 약 118억 원)의 현금 인센티브를 제공하였다. 앨런 레빈 텔라웨어 경제발전국장은 이 일자리들의 연봉이 1년에 78,000달러(한화 약 9,143만 원) 정도가 될 것이라고 예상하고 있다.

“이 일자리들은 우리 주에 오랫동안 머무를 것이고, 우리는 단순한 일자리가 아니라 전문직을 창출하려 한다”고 그는 말한다.

금융산업에서 중간 일자리가 사라지는 것은 뉴욕만의 현상이 아니다. 골드만 삭스의 개리 콘 회장은 지난 5월 애널리스트 설명회에서 소위 “높은 가치를 창출하는 재배치 전략”에 대해 설명하였다. 그에 따르면 뉴욕, 런던, 도쿄, 홍콩 같은 허브들의 밖으로 눈을 돌려보면 일자리 관련비용을 40~75% 절감할

수 있다.

2011년부터 2012년까지 골드만 삭스 고용의 3분의 1 이상이 인도의 방갈로, 솔트 레이크 시티, 델라스, 싱가포르 같은 도시들이었다고 콘 씨는 말한다. 규제가 느슨하고 뉴욕보다 세금이 싼 유타는 골드만 삭스가 일자리를 늘린 대표적인 지역이다.

뉴욕 지역의 골드만 삭스 직원은 2009년 이후 10,000명 정도로 일정하게 유지된 반면, 솔트 레이크 시티의 정규직 일자리는 1,400명으로 두 배나 뛰면서 골드만 삭스의 세계에서 여섯 번째로 큰 사무소가 되었다. 이제는 기술영업직뿐만 아니라 연구개발 부서까지 포진하게 된다.

요즘 두운씨는 브룩클린 해군공장에 식당의 식용유나 기름과 같은 폐기물로부터 바이오디젤을 만드는 정제공장을 건설하고 있다. 이 일이 전에 하던 일보다 더 유연하고 앞으로 돈을 많이 벌기를 바란다고 말하지만, 그는 여전히 거래장에서 일하던 때가 그립다.

그는 말한다. “솔직히 월스트리트에서 일하던 때가 그립습니다.”

- 출처: The New York Times, 2012년 7월 1일자, 'Financial Giants Are Moving Jobs Off Wall Street'



유럽

독일 : 화학산업 부문 단체교섭

약 55만 근로자들의 임금수준을 결정하는 독일 화학산업부문 단체교섭이 지난 5월 초에 시작되었다. 하노버에서 열린 1차 교섭에서 사용자대표와 노동조합(IG BCE)은 새로운 협약 방안을 놓고 논쟁에 돌입하였으나 예상대로 합의에 이르지 못한 채, 다음 교섭은 5월 23~24일 베를린으로 자리를 옮겨 벌이기로 결정했다.

1차 교섭에서 노조 측은 일반 근로자들과 직업훈련생들 모두 6%의 임금인상안을 관철하고자 했고, 단체협약의 유효기간을 1년으로 할 것을 주장했다. 노조 측 교섭책임자는 “경제상황을 고려하면, 아직까지 노사 서로 이견이 심한 상황이며, 사용자 측이 의견수정을 해야만 할 것이다”라고 교섭 후에 소회를 밝혔다. 다만 그는 고령 근로자들을 위한 근로시간 규정방안 합의에 대해서는 좀 더 낙관적인 전망을 내비쳤다. 이는 사용자 측 대표기관인 연방화학산업사용자단체연합(BAVC) 쪽에서도 유사한 의견을 내놓았다. 이 기관의 교섭책임자는 “임금요구안에 있어서 여전히 비관적인 상황이지만, 인구학적 변동이라는 주제에 있어서는 이미 노사가 상당한 정도로 입장이 일치해 있다”고 밝혔다.

당일 1차 협상 시 협상장 앞에는 300여 명의 노조원들이 집결하여 시위를 벌이며, 임금인상이 명확하게 감지될 수 있는 수준으로 이루어져야 한다고

주장했다. 협상을 벌이기에 앞서 노조는 9개 지역단체교섭 지구에서 간담회를 벌인 후, 사용자 측에 구체적인 제안을 내놓을 것을 촉구했다. 2011년의 경우 양측은 4.1%의 임금인상안에 합의한 바 있다. 노조 측 대표자는 올해에는 여러 기업들의 경영실적이 좋아 훨씬 더 많은 폭의 인상이 있어야 한다고 덧붙였다.

반면 사용자 측은 현재 일반 영업환경상 상당 수준의 임금인상을 이룰 수 있는 행위공간이 존재하지 않는다는 입장이다. “추가 성장이 없기 때문에 나눌 것도 없다. 따라서 6% 요구안은 현실가능한 임금공식과 거리가 멀다”고 사용자 측 협상대표는 밝혔다. 독일 화학산업을 대표하는 대기업 BASF의 인사본부장도 올해 독일 화학산업은 아무리 잘해 봐야 평균을 밑도는 수준에서 성장을 이룰 것이라며, “우리는 6%가 아니라 현실주의를 요구한다”고 밝혔다.

한편, 노조 측은 임금인상에 더하여, 이 부문의 약 1,900개 기업들에서 근로시간 연장을 차단하고자 한다. 주당 40시간 노동으로 회귀하는 정책을 추진하려는 사용자들의 의도를 완강하게 거부하겠다는 것이다. 노조 측 대표는 종전에 노사가 체결한 단체협약 「생애근로시간과 인구학적 변동」의 내용이 계속 발전되어야 함을 역설하면서, 그중에서도 고령근

로자들이 근로 부담을 더는 방안과 그들의 조기퇴직 모델의 의미를 강조했다. 노조 측 대표는 이러한 방안에 대해서 현재 노사 양측은 각자 검토를 마치고 이미 상호합의를 선언하기 직전에 있다고 밝혔다. 현재 단체협약에 따르면 교대제 근로자들은 55세부터 그리고 다른 근로자들은 57세부터 유급휴직의 요

구를 지닌다. 또 인생의 특정 시기에, 예컨대 젊은 부모들과 요양보호 의무를 지니는 그들 연령대의 사람들의 경우, 특별 규정을 적용받도록 되어 있다.

• 출처: Handelsblatt, 2012년 5월 7일자, 'Neuer TarifvertragChemiebranche kann sich nicht einigen'

독일 : 슐렉커 사, 도산 이후 고용·임금 문제 해결 모색 중

독일 공산품 슈퍼마켓 체인점 슐렉커(Schlecker) 사는 지난 2012년 1월 도산신청을 하고 독일 전역에 위치한 2,200여개 지점들을 폐쇄하기로 했다. 이와 더불어 약 1만 1천 명의 직원들을 해고하기로 했다. 그중에 대다수는 여성근로자들이었다. 수용회사(Auffanggesellschaft)를 통해 이 문제를 해결하려는 움직임이 있었으나, 현 정권의 경제부장관(FDP 소속)의 반대로 끝내 성사되지 못하였다.

그 이후 슐렉커 직원들의 고용과 임금 문제를 놓고 노사간 공방이 계속 이어져 왔다. 회사 종업원들에 대한 임금삭감이 불가피한 가운데 협상은 난항을 겪어 오다 5월 다소 실마리가 풀리고 있는 듯하다.

노동조합 베르디(ver.di)의 대변인은 한 파산절차 행정관과의 특별대담에서 근로자대표 측은 근로자들에 대한 지불에 있어 손실을 약 10.5%로 해서 3년 이상 지속되도록 하는 방안을 제안할 수 있다고 밝혔다. 대담 이후 이 노조 관계자는 이 협상이 “건설적이었다”고 밝히며, 그 행정관이 보다 높은 수준

의 삭감요구안을 더 이상 고수하지 않을 것을 희망한다고 밝혔다. 그 행정관은 지금까지 약 15%의 삭감을 요구해 왔다.

이들의 협상에서는 미래의 임금인상 연기, 주당 2시간의 무급추가근로, 그리고 휴가 및 성탄보너스 등 보너스에 대한 포기 등 굵직한 주제들이 다루어졌다.

파산행정기관의 한 대변인은 베르디와의 대화 이후, 현 상태에 대해 상호 이해가 이루어졌음을 언급 하였으나, “이것은 일단 중간상황 정도이며, 아직 합의에 도달한 것은 아니다”라고 말했다. 그는 협상은 이어질 것이며, 만약의 경우 슐렉커 사를 인수할 의사가 있는 투자자들까지 포함해 이루어질 수 있다고 밝혔다. 베르디도 기업의 비용을 줄일 수 있도록 하는 청산단체협약에 대한 논의에 투자자의 참여를 촉구하고 있다. 베르디가 요구하는 경영조건상 정리해고를 배제하는 방안은 현재 합의가 이루어지지 않았다. 향후 투자자를 빼고는 추가로 실질적인 청산단체협약이 이루어지기 어려운 상황이다.



한편, 이러한 가운데 작센(Sachsen) 주에서는 슬렉터 사의 과거 직원 54명들이 새로운 일자리를 찾은 것으로 보도되었다. 여전히 469명의 해고대상 여성근로자들이 일자리를 찾고 있는 상황이나 이 역시 또 하나의 작은 실마리로 받아들여지고 있다. 그러나 이에 대해 베르디의 작센주 지부 대표는 54인의 여성들이 새로운 일자리를 찾은 것은 순전히 그들의 자구책에 의한 것이라고 강조하며, 고용지원센터(Arbeitsagentur)의 역할이 부족했음을 비판했다. 그녀는 고용지원센터는 새로운 일자리에 지

원하는 기술적인 훈련에 더해, 단지 과경근로, 기간제 고용 혹은 시간당 6~8유로(한화 약 11,400원) 정도를 받는 취약한 일자리들을 제공했을 뿐이라고 비난했다.

- 출처: 1. Handelsblatt, 2012년 5월 9일자, 'SanierungSchlecker-Mitarbeiter verzichten auf Geld'
- 2. MDR, 2012년 5월 13일자, 'Schlecker-Pleite Erst 54 ehemalige Verkäuferinnen haben neuen Job'

스웨덴 : 청년 시민학교(Folkhögskola) 참가자 급격한 증가 추세

스웨덴의 국영직업알선소는 시민학교와 협력해 학력 수준이 낮은 청년들에게 3개월간 학습 준비 강좌를 제공한다. 2012년 전반기에 이 강좌에 참가한 청년들의 수는 지난해 같은 기간에 비해 70%나 증가하였다.

2011년 1/4분기에는 946명에 달하는 청년들이 학습준비 강좌에 참가하였다. 2012년 같은 기간에 이 강좌에 참가한 청년들의 수는 1,613명에 달했는데, 이는 작년어 비해 667명이 증가한 수치이다. 스웨덴 정부는 2012년에 매월 평균 1,000명이 강의에 참가할 수 있도록 총 7,200만 크로나(한화 약 121억 원)를 투자하였다.

2012년 5월 현재 이 강좌의 참가 결과를 보면 23%(964명)는 정식 교육에 참가하는 것으로 나타났고, 17%(732명)는 노동시장에 진출한 것으로 밝혀

졌다. 최근에 강좌를 수료한 대부분의 청년들이 여름이 지난 후 정식 교육에 참가할 예정인데, 이는 통계에 포함되지 않았다.

이와 같은 강좌에 참가하는 청년들은 연령이 16~24세이며 초등학교 또는 고등학교의 모든 과정을 이수하지 않은 이들이다. 이들 청년들은 국영직업알선소의 노동시장 프로그램에 포함될 필요는 없다. 스웨덴 정부가 학력이 부족한 청년들에게 이런 강의를 제공하는 이유는 이들 청년들에게 계속 공부할 동기를 부여하고 앞으로 정식 교육에 참가하는 것을 용이하게 하려는 것이다.

- 출처: 국영직업알선소, 2012년 6월 27일자, Pressmeddelande, 'Kraftigt ökning av antalet ungdomar i folkhögskolestudier'

영국 : 정부, 소규모 기업 '해고제한법 적용 제외' 추진 보류

영국 정부가 기업에 대한 규제를 완화하고 기업활동을 촉진하는 것을 목적으로 소규모 사업장을 대상으로 추진 중이던 해고제한법 적용 제외(no-fault dismissal) 추진을 잠정 보류하기로 했다. 기업들이 이 안에 별다른 지지를 보이지 않았기 때문이다.

정부의 제안은 그 출발부터 논란을 불러일으켰다. 비록 소규모 사업장이라고 한정하긴 했지만 아무런 합리적인 이유 없이 기업 마음대로 근로자들을 해고할 수 있는 자유를 부여한 데 대한 부정적 여론이 많았다.

기업혁신기술부는 6월 18일, 국회 심의를 위한 정부 입법안을 최종 확정 짓는 전 단계로 이뤄지는 의견수렴 및 협의(consultation) 과정의 일환으로 135개 기업을 대상으로 한 의견조사 결과를 발표했다. 이에 따르면, 이 안을 지지하는 기업은 3분의 1이 약간 넘는 수준에 그쳤다. 다시 말하면, 전체 기업들의 약 3분의 2가 반대한다는 것이다. 또한 이 새로운 법안의 적용대상이 되는 15인 이하를 고용하는 기업 가운데 반대를 표명한 기업 역시 3분의 2에 달했다.

정부는 8개 기업집단으로부터도 의견을 청취했는데, 오직 2개 그룹만이 “기업들이 더 많은 근로자들을 채용하고 이를 통해 더 많은 일자리를 만드는 데 자신감을 부여할 것”이라는 이유로 이 제안에 찬성했다. 영국상공회의소(BCC)를 포함한 다수는 이 안에 반대했고, 한국의 전경련과 비슷한 역할을 하는 영국산업연맹(CBI)도 애매모호한 안이라며 반대 입장을 밝혔다.

정부는 이미 10인 미만을 고용하고 있는 소규모

사업장에 대해서는 해고제한법을 적용하지 않고 있는 독일의 사례를 들어 이 법안이 일자리 창출에 도움이 될 것이라고 주장했다. 하지만 이 보고서는 해고제한법 적용 제의를 받기에는 규모가 큰 기업들에서 일자리가 더 높은 비율로 만들어진다는 점을 함께 지적하고 있다.

정부는 이 법안 추진을 완전히 포기하지는 않았으며 지난 8일로 종료된 의견수렴 과정에서 얻은 모든 반응들을 계속 검토 중이라고 이날 밝혔다. 하지만 정부는 다음 날인 19일, 비크로프트 안의 대안으로 여겨지는 ‘신속한 합의(fast-track settlement)를 위한 새로운 제안’의 세부방안을 밝혔다. 이 안에 따르면, 근로자들은 보상금을 받는 조건으로 회사를 떠날 수 있으며, 이 경우 근로자들은 회사에 대해 추가적인 문제제기를 하지 않는다는 데 동의해야 한다. 만약 근로자들이 ① 이 안을 거부하고 ② 공식적인 해고절차를 밟을 경우 사용자와 체결한 합의사항을 사용자에 대한 반대증거로 사용할 수 없다.

신속한 합의 규정 제정에 적극적인 노란 램 고용 장관은 “새로운 방안은 사업장에서 실제 특정 근로자와 관련된 매우 중대한 문제, 즉 계속 저조한 실적을 보이거나 반복적으로 지각을 하거나, 또한 직권 남용 등의 행위가 있을 경우에만 적용되도록 의도되었다”고 말했다. 그는 “신속한 합의를 거쳐 퇴직하는 것이 해고를 당하는 것보다 훨씬 나은 것”이라고 덧붙였다.

한편 해고제한법 적용 제외 법안은 벤처 캐피탈리스트인 아드리안 비크로프트에 의해 주도되었고, 그



의 의견을 받아 데이비드 카메론 총리가 직접 제안한 것이다.

• 출처: 가디언 인터넷판, 2012년 6월 19일자,

‘Government set to drop no-fault dismissal plans’

영국 : 의사들, 노동쟁의에 참여

영국에서는 40년 만에 처음으로 의사들의 파업이 진행 중이다. 영국의학협회(The British Medical Association: BMA)는 최근 의사연금제도 개혁안에 반대하여 비응급 치료(non urgent care)를 거부하기로 결정하였다. 이로 인해 정기적인 병원 진료 예약과 비응급 수술은 연기될 예정이며, 또한 GP(일반의)들도 파업에 동참할 것으로 알려졌다. 정부와 BMA 모두 의사가 급히 필요한 환자들은 즉각적인 의사의 도움을 받아야 한다는 데 동의하고 있다. 규모와 세부사항은 아직까지 명확하지 않으나 의사들은 응급진료는 대상에서 제외하는 것으로 협의하였다. NHS(National Health Service, 영국의 보건의료제도)에서 일하는 대부분의 의료 종사자들은 BMA 소속이다.

BMA는 10만 4,000명을 대상으로 설문조사를 하였고 그중 절반이 응답하였는데, 10명 중 8명의 의사가 쟁의에 찬성한다고 응답하였다. 이 쟁의에 앞서서 이미 일부 병원에서는 고관절 대체술과 같은 진료 일정 중 10% 정도가 취소되었다고 밝혔다.

BMA는 정부가 2008년에 이미 새로운 개혁안을 도입하였기 때문에 또다시 개혁을 하는 것은 잘못되었다고 말한다. 현재로서도 이미 의사의 기여분이 매년 20억 파운드(한화 약 3조 6,340억 원)의 흑

자를 내고 있는데도 불구하고 새로운 개혁안에서는 다른 공공부문의 고소득자들보다 의사들이 더 큰 기여분을 내도록 설계되었다는 것이다.

개혁안에 따르면 11만 파운드(한화 약 2억 원) 이상의 고소득층 의사들의 기여분이 14%로 인상될 것으로 예상되는데, BMA는 이 기여분이 고소득 공무원들이 내는 것의 두 배 이상이라고 주장하고 있다. 또한 새로운 안에 의해서라면, 의사들은 연금수령을 위해 더 오래 일해야 한다. 2008년의 개혁안에서 의사들은 65세까지 일하면 연금 수령이 가능하지만 새로운 안에서는 68세까지 일해야만 연금을 전액 수령할 수 있다.

그러나 정부는 이 새로운 안을 통해서도 의사들이 여전히 큰 혜택을 받는다고 주장하고 있다. 2015년에 일을 시작하는 의사들이 68세까지 일할 경우 매년 6만 8천 파운드(한화 약 1억 2천만원)의 연금을 수령할 수 있다는 것이다.

현재 이 쟁의에 참여하는 것은 오직 의사들뿐이다. 왕립간호학교(Royal college of nursing)는 쟁의에 참여할 것인지 아직 결정하지 않았다.

• 출처: BBC news, 2012년 6월 21일자, ‘Q&A: Doctors’ industrial action’

영국 : 경찰인력 2015년까지 6천여 명 감원

영국 Home Office 재정지출 삭감에 따라 2015년까지 5,800명의 일선 경찰관들이 줄어들 것으로 전망된다. 경찰 감사기구인 HMIC는 이 같은 경찰 인력 감축으로 인해 제대로 된 치안관리와 주민들에 대한 서비스 역시 줄어들 것이라고 경고하면서 특히 메트로폴리탄 경찰청(수도 런던 시내에서 시티 오브 런던을 제외한 그레이터 런던을 관할하는 경찰조직), 데번과 콘월 경찰청, 링컨셔 경찰청 등 3곳에서는 인력 감축에 따라 충분하게 효율적이고 효과적인 서비스를 제공하지 못할 수 있다고 지적했다. 또한 HMIC는 잉글랜드와 웨일즈 지역의 경우, 경찰서 5곳 중 1곳 꼴인 264개소에 대해 일반인들의 출입을 통제하는 한편 슈퍼마켓이나 도서관 등

과 같은 다수가 이용하는 공간 137곳에 관련 부스를 설치, 대민서비스를 제공할 방침을 갖고 있다고 밝혔다.

한편 정부 예산절감 방침에 의해 지난 2010년 3월 이후 2012년 현재까지 경찰업무 인력 1만 7,600명이 일자리를 잃었고, 2015년까지 그 수는 3만 2,400명에 달할 것으로 계획돼 있다.

- 출처: BBC 인터넷판, 2012년 7월 2일자, 'Police forces set to cut 5,800 frontline officers by 2015', <http://www.guardian.co.uk/uk/2012/jul/02/police-forces-cut-5800-officers?newsfeed=true>

영국 : 청년층 일자리, 갈수록 감소 - UKCES 보고서

영국 노동시장이 갈수록 청년층이 좋은 일자리를 얻기 어려운 상황으로 치닫고 있어 청년층들이 자신들의 기술과 능력을 발휘하기 어려운 '잃어버린 세대(lost generation)'가 될 위험에 처해 있다. 영국 고용기술위원회(UKCES)는 7월 3일 보고서(The Youth Employment Challenge)를 내고 이 같이 주장했다.

UKCES는 청년층 구직자들이 노동시장에서 더욱 어려운 상황에 내몰리고 있는 이유로 ① 주말에 활용 가능한 일자리가 거의 없고(death of the Saturday job), ② 일자리 기회 자체가 부족하며, ③ 공식 채

널을 통하기보다 알음알음 채용하는 관행(word of mouth recruitment)이 증가하고 있다는 점을 들었다. 지난 7년 동안 청년실업이 계속 증가추세를 보이고 있는 것과 관련, UKCES는 개별 사업주들이 좀더 많은 청년층들이 일을 할 수 있도록 기업 자체의 청년 일자리 정책을 수립해야 한다고 강조했다.

이 보고서는 지난 2~3년 동안 기업들 가운데 오직 4분의 1만이 고등학교나 대학교육을 마친 직후의 청년층을 고용했다고 밝혔다. 사용자들은 청년 구직자들이 대개 곧장 일할 수 있게 잘 준비되어 있다고 여기고 있음에도 이전에 일을 해 본 경험이 부



족하다는 점을 청년층 채용을 꺼리는 가장 큰 이유로 꼽았다. 보고서는 또한 16~17세 풀타임 학생 가운데 저녁이나 주말에 일을 하는 사람들의 수가 지난 15년간 절반으로 줄었다고 강조했다. 1990년대 말에는 그 수가 10명 중 4명이었으나 현재는 10명 중 2명에 불과했다. UKCES 보고서에 따르면, 바(bar)나 레스토랑, 소매점포 등 청년층들이 주로 맡고 있던 일자리 수가 장기간 감소추세를 보이고 있다. 임금 역시 하락했다. 16~17세 청년층의 임금은 2010년과 2011년 사이 시간당 4.70파운드(한화 약 8,400원)에서 4.10파운드(한화 약 7,300원)로 13% 줄었다.

보고서는 또한 알음알음 채용하는 방식이 광범위하게 쓰이고 있다는 점도 청년층의 취업을 어렵게 하는 요소임을 강조했다. 사용자들은 이 방식을 선호하고 있는 데 반해, 이러한 비공식적 채용방식은 네트워크가 부족한 청년층들에게 불리하게 작용한다.

찰리 메이필드 존 루이스 파트너십&UKCES 의장은 “오직 4명 중 1명의 사용자들만이 학교를 갓 졸업한 청년층을 채용하고 있는 현실은 바뀌어야 한다”며 “우리는 청년세대들의 기술과 능력을 낭비할 여유가 없다”고 지적했다. 그는 또한 “사용자들은 공동체를 위해서라도 청년층들을 상대로 더 많은 일을 해야 한다”며 “일자리 체험 경험 제공, 직업체험의 기회, 멘토링 등과 같은 작은 지원들이 큰 변화를 만들어낼 수 있다는 점을 명심해야 한다”고 강조했다.

한편 연립정부는 지난해 가을 10억 파운드(한화 약 1조 8,202억 원) 규모의 청년실업 관련 예산을 책정, 청년 실업자를 고용하는 기업에 대한 지원과 실업자로 등록된 청년들의 취업을 돕는 직업체험이나 인턴십 기회 제공 등의 사업을 펴고 있다.

• 출처: 피플 매니지먼트, 2012년 7월 3일자, ‘Saturday jobs’ for young people in decline, says UKCES’

프랑스 : 외국인 학생 취업제한 조치 폐지

프랑스에서 학위를 받은 외국인 학생들이 프랑스에서 일자리를 갖는 것에 제한을 가하는 조치가 정확히 1년 만에 폐지됐다. 1년 전 5월 31일 내무부 장관 클로드 게앙(Claude Guéant)에 의해 만들어진, 일명 ‘게앙’으로 불린 이 조치가 신임 내무부 장관인 마누엘 발(Manuel Valls)에 의해 전격적으로 폐지되었다. 그는 “현재 새로운 시행안이 고안 중”이

며, “이는 그들뿐만 아니라 우리나라를 위한 기회”라고 BFM TV에서 밝혔다. 1년 전 우파뿐만 아니라, 기업 대표들, 그리고 해외에서까지 극심한 비판을 받았던 이 시행안은, 각 지역 장들에게 내용을 통보하고, 프랑스에서 학위를 받은 외국인 학생들의 지위가 학생에서 직장인으로 변경되는 조건을 엄격하게 하는 것이었다.

그동안 이 조치에 강하게 반대해 왔던, 전국대학 총장회의(CPU), 그랑제꼴 협회(CGE) 그리고 5.31 공동대책회의는 이번 폐지 결정에 따라 평가회의를 열었다. CPU 의장은 “행정적인 혼선을 최소화하기 위해서 새로운 기준 마련이 시급하다”고 밝혔으며, CGE 대표는 현재 프랑스에서 박사 과정에 있는 학생 중 절반이 외국인이라는 점을 감안할 때, “외국인 학생 및 학위소지자들의 활동을 보장해주어야 한다”고 강조했다.

올랑드 당선자의 공약이기도 했던, 이번 조치는 2006년의 이민과 통합에 관한 법률과 관련을 맺고 있다. 2006년 이전에는 학위를 받은 날부터 외국인 학생들은 추방될 수 있었지만, 2006년 법은 이 기

한을 6개월 연장했다. 이에 대해 CPU 의장은 이 기간을 독일처럼 1년으로 연장시켜야 한다고 주장하기도 했다. 또한 그는 상·하원 의원 각각 한 명과 지역과 사용자 대표단으로 구성되는 위원회를 제안했다.

매년 프랑스에서는 약 2만 5천여 명의 외국인 학생들이 석사 및 박사학위를 받는다. 이들 중에는 프랑스 체류를 목적으로 직장인으로서의 신분 전환을 요구하는 이들도 있다. 지난 내무부 자료에 따르면 약 7천여 명의 요구가 받아들여진 것으로 알려졌다.

• 출처: Le Figaro, 2012년 6월 1일자, ‘Étudiants étrangers : la circulaire Guéant abrogée’



아시아

일본 : 내각회의, 피용자연금 일원화 법안 결정

일본정부는 13일 회사원이 가입하는 후생연금과 공무원 등의 공제연금을 2015년 10월에 통합하기 위한 피용자연금일원화법안을 내각회의에서 결정하였다. 현재 후생연금보다 낮게 설정되어 있는 공제연금의 보험료율은 매년 단계적으로 인상되어, 공무원공제는 2018년 9월, 사립학교교직원의 사학공제는 2027년에 후생연금과 동일한 18.3%(노사절반)로 통일할 계획이다.

이에 따라 이전의 은급(恩給)으로 공제에 투입한 세금의 추가비용은 원칙적으로 27% 삭감하고, 공무원공제 적립금의 약 절반을 공제 축이 계속적으로 유지하면서, 새로운 추가연금의 보전 등에 총당할 방침이다.

직역가산(월평균 약 2만 엔(한화 약 29만 원)을 추

가적으로 급부하는 공제연금의 독자적인 제도) 폐지 후의 공무원 등에 대한 새로운 추가연금제도에 대해서는 2012년 중에 검토를 실시하여 별도 법률로 정할 계획이며, 정부는 향후 유식자회의를 설치하여 구체적인 대책을 검토할 방침이다. 내각회의에서 결정된 법안은 자유민주당과 공명당 정권이 2007년에 정리한 법안(2009년에 폐안)을 대체로 답습하였다. 정부 및 여당은 자유민주당과 공명당 양당의 찬성을 얻어 법안을 통과시킬 예정이지만, 양당은 야당시대에 동 법안에 반대해 온 민주당의 대응을 비판하고 있어, 협력을 얻을 수 있을지는 미지수이다.

• 출처: 산케이신문, 2012년 4월 13일자 조간, ‘被用者年金一元化法案を閣議決定’

일본 : 춘투 결과 임금인상 1.74%

일본 노동조합 최대 전국조직인 렌고(連合)는 2012년 5월 9일 올해 춘투희담집계를 발표하였다. 이에 따르면, 3,035개 노조(조합원 175만 5,615명)의 평균 임금인상액은 5,006엔(한화 약 72,500원)으로 인상률은 1.74%를 기록하였다. 이는 전년에 비

해 64엔(0.01%) 감소한 수준이다.

업종별(공투연락회의)로 보면, 금속이 5,314엔(1.86%(한화 약 77,000원)), 화학/식품/제조 등 5,232엔(1.78%(한화 약 75,800원)), 유통/서비스/금융 4,820엔(1.73%(한화 약 69,800원)), 인프라/

공익 4,522엔(1.56%(한화 약 65,500원)), 그리고 교통/운수 4,217엔(1.44%(한화 약 61,100원))를 기록하였다.

한편, 파트타임근로자 시간급을 인상한 노조의 평균타결액을 보면 14.52엔(한화 약 210원)으로 전년의 10.43엔(한화 약 150원)보다 약 4엔 증가하였다. 최근 노조는 파트타임근로자의 임금뿐만 아니라 다양한 제도개선도 요구하고 있는데, 회사로부터 회답을 받은 비율은 다음과 같다. 첫째, 인사제도와 관련하여 정규직 전환 제도의 명확화와 도입 62.7%(166개 노조 요구, 104개 노조 회답받음), 60세 이후의 고용제도의 도입 31.3%(16개 노조 요구, 5개 노조 회답받음)이었다.

둘째, 임금/보너스에 관련된 사항으로서, 승급률의 명확화/도입 63.5%(74개 노조 요구, 47개 노조 회답받음), 파트타임근로자를 포함한 기업 내 최저임금 협정 62.5%(682개 노조 요구, 426개 노조 회답받음), 초과임금 할증률(정규직과 같은 비율)의 도입 55.7%(61개 노조 요구, 34개 노조 회답받음), 통근수당(정규직과 같은 지급 기준) 지급 38.1%(42개 노조 요구, 16개 노조 회답받음), 보너스 제도 도입 48.3%(89개 노조 요구, 43개 노조 회답받음), 보너스 지급 71.7%(194개 노조 요구, 139개 노조 회답받음)이었다.

셋째, 휴일/휴가에 관한 사항으로서, 연차유급휴가 개선 40%(65개 노조 요구, 26개 노조 회답받음), 경조휴가(정규직과 동일 기준) 60.6%(66개 노조 요구, 40개 노조 회답받음)이었다.

넷째, 복리후생에 관련된 항목으로서 복리후생시설이용에 관한 제도의 정비 9.2%(98개 노조 요구, 9개 노조 회답받음)이었다.

다섯째, 직무수행상 필요한 교육훈련(정규직과 동일)은 60.7%(28개 노조 요구, 17개 노조 회답받음)이었다.

여섯째, 퇴직금제도 도입은 73.9%(23개 노조 요구, 17개 노조 회답받음)이었다.

한편, 일본 최대 경영자단체인 일본경단련이 집계한 춘투결과(5월17일)를 보면, 평균 임금인상률은 5,858엔(1.84%(한화 약 84,800원))으로 노동조합의 집계보다 더 높은 인상액 및 인상율을 기록하였다. 그것은 노조보다 대기업을 대상으로 했기 때문인 것으로 보인다.

- 출처: 1. 렌고 홈페이지, ‘賃金(賃金改定状況・平均・個別A・個別B)’
- 2. 일본 경단련 홈페이지, 2012년 5월 17일자, ‘2012年春季労使交渉・大手企業業種別回答[了承・妥結含]一覧(加重平均)’

일본 : 기업의 해외진출의향 조사 결과

일본의 최대 기업신용조사인 제국데이터뱅크는

2012년 5월 2만 2,955개 사(회수율 45.6%)를 대상으



로 인터넷 설문조사를 실시하여 그 결과를 발표하였다. 주요 내용을 보면 다음과 같다.

2011년도에 해외로 진출한 기업 비율은 9.8%이고, 앞으로 2~3년 내 해외진출을 예정, 검토하고 있는 기업은 13.7%였다.

해외진출 의향이 있는 기업이 해외진출을 결정한 주요 원인을 살펴 보면, '현지의 제품/서비스 수요가 확대돼서'가 가장 많은 39.2%였고, 이어 '저렴한 가격으로 양질의 노동력을 확보할 수 있어서' 31.7%, '납입처를 포함한 일본계 기업의 진출실적이 있어서' 31.6%, '진출국에 인접한 국가에서 제품/서비스 수요의 확대' 27.7%, '품질, 가격 면에서 일본으로 역수출이 가능' 21.6% 등의 순이었다.

더 나아가 해외진출 의향이 있는 기업이 해외진출의 계기가 되는 것은 '국내시장 축소' 54.8%, '새로운 사업 개척' 52.8%, '거래처의 해외진출' 35.7%, '시장, 판로개척' 22.2%, '노동력 확보/이용' 18.2% 등이었다. 위의 해외진출 요인과 함께 살펴보면, 일본의 국내시장이 축소하는 가운데, 해외에서 제품/

서비스를 만들고 판매하기 위하여 해외진출을 계획하는 기업이 많다는 것을 알 수 있다.

해외진출 의향이 있는 기업이 해외사업을 전개하는 데 장애나 과제가 되는 것을 보면, '법규제·제도의 차이'가 38.4%로 가장 많았고, 이어 '문화상 관습의 차이' 32.2%, '제휴처나 파트너의 발굴' 23.3%, '현지 정보의 수집' 19.8%, '해외사업 전개의 전략 입안' 18.2%, '현지 인재의 육성' 18.2% 등이었다.

정부에 기대하는 서비스 내용을 보면, '법규제·제도 조사 지원'이 가장 많은 46.2%, '정보수집·상담 지원' 33.4%, '위험관리' 28.7%, '현지 과제해결 지원' 24.5%, 그리고 '시장동향조사 지원' 20.6% 등이었다.

이상의 조사결과를 보면, 일본기업은 앞으로도 국내시장 축소하에서 독자적으로 또는 거래처의 해외진출에 따라 해외진출을 적극적으로 전개하려는 의향을 갖고 있는 것으로 보인다.

- 출처: 제국데이터뱅크 홈페이지, 2012년 6월 5일자, '海外進出に対する企業の意識調査'

일본 : 청년층 고용전략 책정

일본정부는 2009년 10월 23일 결정한 '긴급고용대책'에 의거하여 고용전략에 관한 주요 사항을 수장 주도하에 노동계, 산업계 등 각계의 지도자나 학자가 참가하여 의견교환과 합의 형성을 꾀할 목적으로 고용전략대화를 설치하였다. 고용전략대화는 지난 6월 12일 '청년층 고용전략'을 결정하였는데, 주

요 내용을 소개하기로 한다.

청년층 고용전략은 크게 기회균등과 커리어 교육의 충실, 고용의 미스매치의 해소, 커리어 향상 지원 등 세 가지로 나누어 볼 수 있다. 구체적으로 보면, 첫째, 기회균등과 커리어 교육의 충실인데, 취학 지원으로 빈곤의 연쇄를 방지하기 위해 고등학교 무

상화, 장학제도 확충을 꾀하고, 커리어 교육을 1학년 때부터 실시한다. 또한, 지역실정에 맞는 커리어 교육지원을 하기 위해 각 지역에 '지역커리어 교육지원 협의회' (가칭)를 설치하기로 하였다.

둘째, 고용의 미스매치 해소로서, 학교와 공공직업안정소와의 연계를 강화하여 모든 학교에 잡 서포터를 두고, 공공직업안정소의 전국 네트워크를 활용하여 광역 매칭체제를 강화하기로 하였다. 또한 중소기업 취직자를 확보하고 정착을 지원하기 위해, 지역의 중소기업 단체가 대학 등과 연계하여 중소기업 경영자가 중소기업의 장점을 학교에서 강연하고, 공동 취업설명회를 개최하기로 하였다.

셋째, 커리어 향상지원으로서 생활상의 다양한 어려움에 직면하고 있는 청년층에 대하여 개별적, 지속적, 포괄적인 지원을 할 수 있는 '동반형 지원'의

제도화를 검토하고, 청년층 지원센터(지역청년층 서포트 스테이션)를 순차적으로 확충하여 학교와의 연계체제를 구축한다. 또한, 청년층의 커리어 향상을 촉진하기 위해, 구직자지원훈련(고용보험 실업급여를 받지 못하는 자에 대한 훈련으로, 2011년 10월부터 실시 중)에서 학졸 미취업자 훈련의 실시, 기업 실습 촉진, 청년층을 위한 훈련내용의 충실, 그리고 고용형 훈련, 트라이얼 고용의 충실을 꾀하기로 하였다.

이러한 전략을 통하여 청년층 스스로가 커리어를 펼쳐나갈 수 있는 육성을 사회 전체가 지원하고, 대중요법이 아닌 중기전략으로 추진하여, 양질의 고용을 창출해 나갈 것을 목표로 하고 있다.

• 출처: 내각부 홈페이지, 2012년 6월 12일자, '雇用戰略對話'

일본 : 대지진 피해지역의 고용 미스매치

이와테현은 6월 15일 동일본대지진 이후, 피해지역에서 문제가 되고 있는 고용의 미스매치 현상을 분석하기 위해 업종별 구인구직상황을 정리하여 공표하였다. 공표한 내용을 살펴 보면 사무직 및 제조업의 경우 구직이 구인을 크게 상회하여 미스매치가 큰 것으로 나타났다.

이와테현은 이와테노동국의 데이터를 바탕으로 파트타임 근로를 포함한 4개월 이상의 고용에 대해서 현 전체의 고용상황을 처음으로 정리하여, 동일경제 및 고용대책본부회의에서 공표하였다.

이에 따르면 '사무직'은 구인이 2,572명인 데 비해 구직은 8,458명으로 유효구인배율이 불과 0.3배에 그쳤고, '수산가공업 등 생산공정 및 노무관련 직종'의 경우에도 구인이 6,781명인 데 비해 구직은 12,450명으로 유효구인배율이 0.54배로 낮게 나타났다.

한편 건설기술자 등 자격과 시험이 필요한 '전문직 및 기술직'은 구인이 5,326명인 데 비해 구직은 4,616명으로 관련 인력이 부족한 것으로 조사되었다. '서비스업'의 경우에도 구직이 구인의 80%에



못 미치는 것으로 밝혀졌다.

• 출처: 요미우리신문, 2012년 6월 16일자 조간, ‘被

災地 雇用ミスマッチ 製造、事務職に人氣偏り 技術者は求職少なく’

중국 : 농민공에게 “가장 친밀한 도시”는 다롄(大連)!

중국 농민공에게 “가장 친밀한 도시”는 바로 중국의 다롄(大連)인 것으로 조사되었다. 이는 중국인민대학과 대중네트워크가 공동으로 발표한 조사결과에서 밝혀졌다.

현재 다롄 시의 총인구는 588만 5,400명에 이르는데, 그중 농민공 수는 무려 92만 3,000명이다. 대량의 농민공이 다롄 시로 이주하여 도시 건설에 힘을 쏟았다. 다롄 시는 더욱 열렬하게 농민공의 이주를 환영하고 있다. 다롄 시 위원회와 다롄 시 정부는 줄곧 농민공 관련 사업을 매우 중요시 여겼고, 농민공 관련 문제를 다롄 시 지방 경제·사회발전계획에 포함했으며, 농민공에게 가장 필요한 교육·훈련, 자녀 교육, 사회보장, 호적 개혁과 도시 공공서비스 등 다방면에서의 단계별 계획을 통해 농민공에게 “다롄 시에 들어오면 바로 다롄시민이 된다”는 특별한 인식을 심어 주었다.

농민공의 권익을 보호하기 위해, 다롄 시 정부는 현재 새로운 정책을 시행 중에 있다. 다롄 시 위원회와 다롄 시 정부는 농민공 자녀가 9년 의무교육 내에 포함되도록 노력하였고, 그 결과 입학률은 무려 100%에 달했다. 외지에서 들어온 농민공 자녀에게 일반고등학교 교육과 국비 교육을 지원하고 있다. 현재 다롄 시 10명 학생들 가운데 2명 이상 학생이

농민공 자녀인 것으로 조사되었다. 간쑹즈취에 있는 88개 초·중학교에 8만 명에 이르는 학생 중에서 농민공 자녀가 43%를 차지하고 있다.

농민공은 다롄 시에서 무료로 기술을 습득할 수 있고, 생활보장도 받을 수 있다. “춘풍행동(春风行动)”이라는 이름의 구직행사는 농민공이 일자리를 찾는 통로 역할을 하는데, 이 구직행사를 통해 올해 7만 2,299개 일자리를 제공했다. 동시에 관련 정부 부처에서는 전문적인 행사를 전개하여 농민공의 합법적인 권익을 침해하는 행위를 근절하고자 노력하고 있다.

농민공의 취업을 향상시키기 위해, 다롄 시는 작년부터 “정부지원 취업 기술 훈련 프로그램”을 실시하였고, 전 시민이 무료로 훈련에 참여할 수 있도록 조치했다. 농민공과 중·고등학교 졸업생이 모두 무료 훈련 대상자에 포함되고, 다롄시에 시급한 20가지 무료 훈련을 제공하는 데 주력하고 있다. 외지에서 온 농민공은 학업과 기술을 연마하려는 의지만 있다면 관련 증명서를 가지고 지역사회의 노동보장부에 가서 신청서를 작성하여 등록하면 된다.

일자리를 찾는 것과 밀접하게 관련된 것은 바로 사회보험의 가입이다. 2011년 7월 1일부터 다롄 시에서는 전면적으로 농민공 사회보험 가입사업을 전

개하였고, 각종 노무 파견 기업에 종사하는 농민공이 도시 직공 사회보험에 적용되도록 조치하였다. 2011년 12월 말, 다롄시 농민공 사회보험 납부자 수는 34만 7,900명에 이르고, 그중 '5대 보험료'를 납부하는 농민공은 6만 500명이며, 연금과 의료보험료를 납부하는 농민공은 24만 6,900명으로 조사되었다.

동시에 다롄 시에서는 사회보험에 가입한 농민공이 일정한 시간이 지나면 다롄 시 호적을 취득할 수 있도록 적극적으로 추진하고 있다. 이로써 지난 16년간 시행되었던 임시거류증제도는 역사의 뒤안길로 사라졌으며, 농민공을 대상으로 거주증제도를 실시하여 농민공 역시 다롄 시 호적을 소유한 주민과

동일하게 취업과 입학 등의 혜택을 누릴 수 있게 되었다.

농민공 문화생활의 숨통을 열어주는 한편 농민공의 생활수준을 향상시키기 위해, 다롄 시에서는 공공문화 기초시설 확립에 있어서 농민공을 배제하지 않았다. 여름이 되면 야외에서 영화를 즐기고, 광장에서 연극이 진행되어 농민공이 한자리에 모일 수 있다. 각급 지방정부는 농민공의 특징을 잘 살린 문화활동을 조직하여 그들의 문화적 욕구를 충족시키고자 노력하고 있다.

- 출처: 辽宁日报, 2012년 5월 2일자, '大连成农民工心目中“最亲密的城市”'

중국 : 2011년 평균임금의 비교적 빠른 증가를 어떻게 볼 것인가?

국가통계국이 발표한 2011년 평균임금의 주요 통계자료를 보면, 중국 도시지역 비사영단위(국유부문)의 재직근로자 연평균임금은 42,452위안(한화 약 812만 원)으로, 동기대비 명목증가율은 14.3%로 2010년보다 0.8% 증가했고, 인플레이션 요소를 제외한 실질성장률은 8.5%로 나타났다. 또한 중국 도시지역 사영단위 취업인원의 연평균임금은 24,556위안(한화 약 470만 원)으로, 동기대비 명목증가율은 18.3%로 2010년보다 4.2% 증가했고, 인플레이션 요소를 제외한 실질성장률은 12.3%로 나타났다. 국가통계국 '인구와 취업통계사(人口和就业统计司)' 펑나이린(冯乃林) 사장(司长)은 2011년 평균임

금이 지속적으로 비교적 빠른 증가세를 유지한 것은 아래의 몇 가지 측면과 관련한 것이라고 말했다.

1. 국민경제의 안정적이면서 비교적 빠른 발전이 근로자 임금인상을 견인했다.

2011년 중국경제는 복잡하고 난해한 국내의 환경속에서도 안정적이면서도 비교적 빠른 발전을 유지했다. 초보적인 추산에 따르면, 2011년 GDP는 47조 1,564억 위안(한화 약 9,016조 원)으로 2010년 대비 9.2% 증가했다. 2011년 공공재정 수입은 2010년보다 2조 639억 위안(한화 약 395조 원) 늘어난 10조 3,740억 위안(한화 약 1,984조 원)으로 24.8% 증가



했다. 이 중 세수수입은 2010년보다 1조 6,510억 위안(한화 약 316조 원) 늘어난 8조 9,720억 위안(한화 약 1,715조 원)으로 22.6% 증가했다. 2011년 규모 이상 공업기업이 실현한 이윤은 5조 4,544억 위안(한화 약 1,043조 원)으로 2010년보다 25.4% 증가했다. 중국에서 자격등급이 있는 총하청 및 전문하청 건축업기업이 실현한 이윤은 4,241억 위안(한화 약 81조 원)으로 전년대비 24.4% 증가했다. 이 모두가 임금인상의 촉진을 견인하였다.

2. 임금제도의 진일보 개혁은 근로자 임금을 인상하기 위한 조건을 마련했다.

평균임금 통계는 소득분배를 반영하는 중요한 지표이자 근로보수 수준의 구체적인 체현이다. '12차 5개년' 계획강요는 국민소득분배 중 주민소득의 비중을 높이기 위해서는 근로보수의 1차 분배의 비중을 높여야 한다고 지적하고 있다. 또한 주민소득증가와 경제발전, 근로보수 증가와 노동생산율 향상을 동시에 만족시켜야 한다고 지적하고 있다. 2011년은 '12차 5개년' 계획이 시작되는 첫해로, 1년 동안 각급 정부는 임금제도 개혁을 중심에 두었고, 소득분배를 합리적으로 조정하는 일련의 조치를 취하였다. 중국은 모두 24개 성급행정단위에서 최저임금 기준을 인상했고, 평균인상률은 22%였다. 27개 성급행정단위는 2011년 임금가이드라인을 발표했고, 기준선의 인상폭은 대부분 14% 이상이었다. 각 지역은 공무원의 수당사업을 지속적으로 안정적으로 추진했고 사업단위의 실적임금제 실시를 전면적으로 전개했다. 임금제도의 끊임없는 개선은 임금의 비교적 빠른 인상에 견고한 정책의거와 제도보장을

제공했다.

3. 기업의 고용비용 상승은 근로자 임금인상을 추진했다.

임금은 노동력의 가격으로서 기업 고용비용의 중요한 구성 부분이다. 오랫동안 염가, 풍부한 노동력 자원은 줄곧 중국이 국제산업 분업의 참가하는 데 있어서 비교우위였다. 그러나 최근 몇 년 동안 중국 기업의 인건비는 지속적으로 비교적 큰 폭의 상승세를 보였다. 일부 기업은 날로 가열되는 경쟁에 적극적으로 대응하고, 노동력 부족현상을 유효하게 해결하기 위해 또는 과학인재, 기술자를 확보하기 위해 임금인상, 복지대우 개선 등 유효한 수단을 취하였다. 통계에 따르면, 2011년 외출 농민공의 월 평균소득이 처음으로 2,000위안(한화 약 38만 원)을 넘어선 2,049위안으로 2010년보다 359위안 증가했고, 인상률은 21.2%로 나타났다. 평균임금이 비교적 빨리 증가하는 현상은 기업 인건비 상승의 축소판이라고 말할 수 있다.

4. 임금데이터와 관련 소득 데이터는 행정기록과 정합된다.

도시지역 주민 1인당 평균 총소득 증가와 서로 정합되었다. 임금성 소득이 주민소득의 가장 중요한 소득원이고, 임금증가는 주민 총소득 증가의 가장 중요한 공헌 요소이다. 2011년 도시지역 주민 1인당 총소득은 23,979위안(한화 약 459만 원)이었다. 이중 1인당 가처분 소득은 21,810위안(한화 약 417만 원)으로 2010년보다 2,701위안 증가했고 증가율은 14.1%였다. 도시지역 주민 1인당 총소득의 4가

지 구성요소 가운데 1인당 임금성 소득은 15,412위안(한화 약 295만 원)으로 12.4% 증가했다. 바로 도시지역 주민 임금이 비교적 빠르게 증가했기 때문에 도시지역 주민 총소득의 향상을 가져왔다.

주민저축 증가와 서로 정합되었다. 소득은 주민저축을 결정하는 가장 주요한 요소이고, 소득수준과 저축예금 증가액은 밀접한 상관관계가 있다. 2011년 주민의 가장 주요한 소득원인 근로자 임금이 비교적 빨리 증가하면서 가계저축액도 눈에 띄게 증가했다. 통계에 의하면, 연말 금융기관의 저축액 가운데 가계저축액은 35조 1,957억 위안(한화 약 6729조 원)으로 전년대비 15.5% 증가했고, 이 중 인민폐 저축액은 34조 8,046억 위안(한화 약 6655조 원)으로 전년대비 15.7% 증가했다.

개인소득세 증가와 서로 정합되었다. 임금소득세는 개인소득세의 중요한 구성부분이다. 재정부 세정사(稅政司)가 발표한 통계자료에 따르면, 2011년 중국 개인소득세는 6,054억 900만 위안(한화 약 116조 원)으로 동기대비 25.2% 증가했다. 비록 2011년 9월 1일부터 실시된 개인소득세 개혁의 영향으로 4/4분기 임금소득세는 동기대비 11.1% 감소했지만 2011년 임금소득세는 23.6% 증가했다. 임금소득세가 이와 같이 큰 폭으로 증가한 것은 임금소득의 비교적 빠른 증가가 주요한 요소이다.

지적해야 할 점은 2011년 평균임금은 여전히 비교적 빠른 증가세를 유지하고 있지만 임금수준의 지역별 차이, 업종별 차이, 직위별 차이는 여전히 존재했다. 개개인의 임금상승에 대한 인상도 완전히 서로 같지 않다. 도시지역 비사영 단위 재직근로자 가운데 전체 취업인원의 40.5%를 차지하고 있는 제조업과 건축업의 재직근로자에 대해 말하면, 연평균임금은 금융업의 91,364위안(한화 약 1748만 원)보다 한참 낮을 뿐만 아니라 평균임금수준보다 각각 5,958위안(한화 약 114만 원), 9,795위안(한화 약 187만 원) 낮다. 사영단위 취업인원에 대해 말하면 연평균임금은 훨씬 더 낮고, 단지 도시지역 비사영 단위 재직근로자의 평균임금수준의 57.8%이다. 그러므로 소득분배제도의 개혁을 심화하고, 소득격차가 확대되는 추세를 바로 잡는 것은 어렵고도 복잡한 임무이다. 민생을 보장, 개선하고, 사회공정정의를 촉진하며, 사회주의 조화사회를 조속히 건설하는데 있어 우리는 어려움을 두려워하지 않고 혁신적인 정신으로 적극적으로 소득분배 관계를 조정하며, 진일보한 임금제도를 완비하여 임금이 정상적으로 인상되는 제도를 구축함으로써 중, 저소득자의 임금성 소득을 중점적으로 향상시켜야 한다.

• 출처: 人民网, 2012년 5월 29일자, ‘专家解读:如何看待2011年平均工资的较快增长’



중국 : 인사부, '2011년도 인력자원과 사회보장사업 발전통계공보' 발표

지난 6월 4일 인력자원과 사회보장부는 '2011년도 인력자원과 사회보장사업 발전 통계공보(2011年度人力资源和社会保障事业发展统计公报)'를 발표했다. 주요 내용은 다음과 같다.

1. 노동취업

공보에 따르면, 2011년 말 현재, 중국 취업자 수는 7억 6,420만 명이고, 이 중 도시지역 취업자 수는 3억 5,914만 명으로 나타났다. 취업자 수 가운데 1차산업 취업자 수는 34.8%, 2차산업 취업자 수는 29.5%, 3차산업 취업자 수는 35.7%로 나타났다. 또한 2011년말 현재 농민공 수는 2억 5,278만 명으로 지난해보다 1,055만 명 늘어났고, 이 중 6개월 이상 타지로 취업한 외출농민공 수는 1억 5,863만 명이였다.

2. 사회보험

공보에 따르면, 2011년도 5대 사회보험 기금 총수입은 2조 4,043억 위안(한화 약 456조 원)으로 지난해 대비 5,220억 위안(한화 약 99조 원) 증가했고, 증가율은 27.7%였다. 기금 지출액은 1조 8,055억 위안(한화 약 342조 원)으로 지난해 대비 3,236억 위안(한화 약 61조 원) 늘어났고, 증가율은 21.8%로 나타났다.

3. 임금분배

2011년 전국 도시지역 비사영 단위 재직근로자의 연평균임금은 42,452위안(한화 약 805만 원)으

로 2010년의 37,147위안과 비교하면 14.3% 증가했다. 2011년 전국 도시지역 사영 단위 취업인원의 연평균임금은 24,556위안(한화 약 465만 원)으로 2010년의 20,759위안과 비교하면 18.3% 증가했다. 2011년 베이징(北京), 충칭(重庆), 산시(陕西) 등 25개 성급 행정단위에서 최저임금 기준을 인상했고, 평균 인상 폭은 22%이다. 2011년 중국 월 최저임금 기준이 가장 높은 지역은 선전(深圳)으로 1,320위안(한화 약 25만 원)이었고, 시간당 최저임금 기준이 가장 높은 지역은 베이징으로 13위안(한화 약 2,460원)이었다.

4. 노동관계와 근로자 권익 보호

소규모 기업의 노동계약제도 실시 특별행동을 전면적으로 추진했고, 농민공 노동계약체결 확대를 위한 '따뜻한 봄 행동(春暖行动)'을 지속적으로 전개하여 사용자와 근로자가 법에 의한 노동계약 체결과 이행을 촉진하였다. 2011년 말 현재, 중국 기업 노동계약 체결률은 86.4%이다. 각급 인력자원과 사회보장 부문의 심의를 거쳐 당기에 유효한 단체협약은 96만 2천 건이고 1억 2,200만 명의 근로자에게 적용되고 있다.

2011년 한 해 동안 각급 노동인사분쟁조정조직과 중재기관에 수리된 분쟁건수는 131만 5천 건이었다. 당해 기간에 결안된 사건은 118만 7천 건이고, 이 중 조정조직에 처리된 사건 수는 59만 4천 건으로 전체 50%를 차지했다. 중재기구에 수리된 노동인사분쟁은 58만 9천 건이고, 결안율은 93.9%이

다. 또한 조정조직에 수리된 사건 수는 72만 6천 건이었다.

각급 중재기관에 수리된 노동분쟁은 사건 수는 58만 9천 건으로 지난해보다 1.9% 감소했고, 관련 근로자 수는 77만 9천 명으로 지난해보다 4.4% 감소했다. 이 중 집단적 노동분쟁 사건 수는 7천 건, 관련 근로자 수는 17만 5천 명이였다. 당해 기간에 심

결된 노동분쟁 사건 수는 59만 3천 건으로 지난해보다 6.5% 감소한 것으로 나타났다. 한편 2011년 말 현재, 중국에는 총 3,291개의 노동보장감찰기구가 있고, 각급 인력자원 사회보장부문이 배치한 노동보장 전직 감찰원 25,000명이 있다.

• 출처: 人民网, 2012년 6월 5일자, ‘2011年度人力资源和社会保障事业发展统计公报’

중국 : 노동계약법 수정안(초안) 심의, 파견근로 엄격하게 제한

지난 6월 26일 개최된 제11기 전국인민대표대회 상무위원회 27차 회의에서 ‘노동계약법 수정안(초안)’이 심의되었다. ‘수정안(초안)’은 파견근로의 대상 업무를 엄격하게 규제하였고, 파견근로는 임시성, 보조성 또는 대체성이 있는 업무에서만 실시할 수 있도록 규정하였다.

현행 ‘노동계약법’은 2007년 제10기 전국인민대표대회 상무위원회 제28차 회의에서 통과되었다. 전국인민대표대회 재정경제위원회 우르투(乌日图) 부주임은 회의에서 현재 파견근로의 문제점은 근로자공급 사업체가 지나치게 많고, 경영이 규범화되지 않은 데 있다고 말했다. 또한 대부분의 파견근로 사용업체는 장기적으로 대량의 파견근로자를 사용하고 있고, 일부 업체는 파견근로를 주된 고용형태로 하고 있어 파견근로자들이 합법적인 권익을 제대로 보장받지 못하고 있을 뿐만 아니라 동일한 노동을 하고도 임금 등에서 차별적인 대우를 받고 있다고 말했다.

우 부주임은 파견근로를 엄격하게 규제하기 위해서 ‘수정안(초안)’에서는 파견근로를 단지 임시성, 보조성, 대체성이 있는 업무에서만 실시할 수 있다고 규정하였고, 동시에 임시성, 보조성, 대체성에 대한 정의규정을 두었다고 밝혔다. 즉, ‘임시성’이라 함은 업무의 존속기간이 6개월을 초과하지 않는 업무를 말하고, ‘보조성’이라 함은 사용사업체의 주 업무를 보조하는 업무를 말하며, ‘대체성’이라 함은 종업원이 학업, 휴가 등의 원인으로 그 업무에 일정한 기간 동안 일할 수 없어 파견근로자로 대체할 수 있는 업무를 말한다.

‘동일노동 동일임금’은 ‘노동계약법’이 규정한 중요한 원칙이다. 이 원칙을 철저히 지키기 위해 ‘수정안(초안)’은 파견사업주가 파견근로자와 체결한 노동계약 및 사용사업주와 체결한 파견근로협약서에 파견근로자에게 지급하는 노동보수는 동일노동 동일임금의 원칙을 지켜야 한다는 것을 명문으로 기재하거나 약정해야 한다고 규정하였다.



세계노동소식

또한, '수정안(초안)'은 근로자공급 사업체는 법에 따라 노동행정부로부터 행정인가를 받아야 한다고 규정한 동시에 허가의 취득조건을 구체적으로 규정했다. 즉, 근로자 공급사업체의 등기 자금이 인민폐 50만 위안(한화 약 9,492만 원)보다 적어서는 안 된다는 규정을 인민폐 100만 위안으로 상향

조정하였고, 과건사업주는 법률규정에 부합하는 과건노무관리제도를 반드시 갖추어야 한다는 등의 규정을 두었다.

- 출처: 中国新闻网, 2012년 6월 26일자, '劳动合同法修正案草案初审 严格限制劳务派遣用工'