



세계 노사정 소식

미국

미국 : 장기실업자 재취업의 어려움

전국에서 가장 높은 실업률을 기록하고 있는 캘리포니아 코로나 지역에서는 매월의 경제수치들이 더 심각하게 온몸으로 느껴진다.

4년 전 회계 관련 업종에서 일하다 실직한 Byron Reeves 씨는 일자리를 잃은 이후 1,600통의 이력서를 썼지만, 면접까지 간 경우는 고작 10번에 불과했다. Yundra Thomas 씨는 실직한 지 6개월 정도 됐다. 그는 딸을 음악캠프에 보내는 데 필요한 300달러(한화 약 34만 원)조차 없는 상황이다.

매주 Reeves 씨와 Thomas 씨는 40여 명의 실직자들과 함께 한 작은 장소에 모인다. 캘리포니아 주에서 제공하는 지역주민의 일자리 탐색 지원사업의 하나인 자립프로그램이다. 이 자리에 모인 대부분의 사람들은 최소 몇 달에서 몇 년간 실직 상태에 놓인 사람들이다. 지난 수개월에 걸쳐 열린 이들의 모임은 여전히 계속되는 경제위기와 절망적인 싸움과 이 상황에서 벗어날 수 있다는 희망이 혼재한 경제위기 이후의 상황을 보여준다.

이 자리에 모인 사람들은 실직 이전에는 광고회사 중역, 기술자, 그리고 사회사업가, 교사 등 다양한 직

업을 가지고 있었다. 현재의 그들은 출근하는 듯한 복장을 차려 입고 이력서를 가지고 와서는 새로운 일자리를 찾기 위한 연습을 한다. 자립프로그램에서 그들은 취업 면접에서 할 “60초 자기소개”를 연습한다. 3시간여에 걸친 모임이 끝나면 그들은 마지못해 하는 듯 느릿느릿 슈퍼마켓에서 기부한 하루 지난 빵이 놓인 테이블로 다가간다.

캘리포니아 주의 실업률은 10.7%에 이른다. 캘리포니아 주 정부는 주민들에게 일자리를 찾도록 하기 위한 정책 때문에 골머리를 앓고 있다. 로스앤젤레스와 그 근방의 지역에서는 지난 수개월보다는 노동시장의 개선이 이루어지고 있는 듯 보이나 여전히 실업률은 12.6%에 다다른다.

“처음에는 다들 수년간 직장에서 일해 왔기 때문에 자신들은 모든 것을 알고 있다고 생각하고, 곧 지금의 실직 상태에서 벗어날 것이라고 기대한다. 그렇지만 시간이 좀 지나고 나면 직장을 찾지도 못하고 그때서야 이제까지 많아야 서너 개의 직장에서 일했을 뿐이라는 것을 깨닫게 되는 것이다. 그때가 되면 다른 사람들에게 어떻게 해야 하는지를 물어오기

시작한다”라고 모임이 끝난 후 55세의 Reeves 씨가 말했다.

이곳에 모이는 사람들에게 일자리 찾기는 특히 더 어렵다. 그들은 단순노동을 하는 비숙련 근로자가 아니기 때문이다. 40~50대가 대부분인 그들은 지금까지 상당히 높은 수준의 임금을 받는 중간관리자 급에서 일하던 사람들이다. 대부분이 대학 졸업자이고 일부는 더 높은 수준의 교육을 받았다.

Experience Unlimited라는 이 실직자들의 모임은 구성원들을 지원·훈련하는 모임이 되고 있다. 참가자들은 서로를 격려하며 다음 면접을 대비해 이력서 작성과 관련한 팁을 주고 받으며, 네트워크를 형성하기도 한다. 장기실업자 가운데 교육수준이 낮은 집단은 대학 졸업자들보다 더 일자리를 찾기 어렵다. 그러나 이 사실이 Reeves 씨와 Thomas 씨를 비롯한 다른 모임의 사람들에게 위안이 되는 것은 아니다.

매우 낙천적인 사람과 달성 가능한 목표를 가진 사람일지라도 때때로 일자리 찾기는 무척 힘겨운 과정이다. 최근 Lowe's 사의 지역사무소 인사관리 책임자는 매장판매직으로 일할 사람을 구하고 있었다.

“우리가 찾는 사람은 고객과 원활히 소통하고 물건을 팔 수 있는 사람이다. 고객서비스 업종에서 일한 경험이 있는 사람이라면 충분히 가능하다”라고 리쿠르터인 Nikki Koontz 씨가 말했다. 하지만 많은 사람들이 의구심 가득한 표정을 지었다.

한 여성은 “우리의 스펙 수준이 그 자리에는 너무 높다는 것인가?”라고 물었고, 또 다른 사람은 “승진 가능한 자리인가?”에 대해 물었다.

Koontz 씨가 본인의 해고경험과 Lowe's에는 이 전보다 낮은 수준의 임금을 받고 취직했다는 자신

의 이야기를 하기 시작하자 분위기는 조금 부드러워졌다.

이 상황에서는 몇 가지 실질적인 문제들이 있다. 아무도 실제 임금이 어떻게 되는지에 대해 질문하지 않았다(임금은 시간당 12달러(한화 약 13,500원)이며 고용보험과 의료보험 등을 포함하고 있다). 이 프로그램에 모인 사람들에게 이러한 임금 수준은 그들이 실업수당으로 받는 돈보다 낮은 수준이다.

이 모임의 대략 절반의 사람들이 실업수당을 받고 있으며, 이 가운데 다수는 최대 99주까지 받을 수 있는 실업수당 수급을 위해 수차례 연장을 하였다. 일부는 캘리포니아 주정부가 실업수당 수령 연장의 조건을 충족시키지 못했던 지난 봄에 실업수당 수급에서 제외되었으며, 이보다 더 많은 사람들은 몇 달 내로 더 이상 실업수당을 받을 수 없게 된다.

캘리포니아 지역에서는 약 93만 명의 사람들이 27주 이상 실업 상태에 놓여 있었다. 이는 나라 전체 실업자 가운데 약 45%를 차지한다. Beacon Economics 사의 분석에 따르면 캘리포니아 주의 실업자들은 평균적으로 약 55주 동안 실업 상태에 놓여 있으며, 이 수치는 미 전체 평균과 비교했을 때 14주가 더 길다.

코로나 지역의 Experience Unlimited의 책임자인 Trish Polson 씨에 따르면 프로그램 참가자의 3분의 1 정도는 “무슨 일이든 할 수 있다”는 상태이며 나머지는 이른바 ‘완벽한 직장’에 대한 희망을 버린 상태이다. 그러나 그들은 여전히 그들의 수준보다 너무 낮은 직업이나 그들이 전에 받았던 임금의 절반 수준에도 못 미치는 직업을 선택하는 것을 망설이고 있다.



지난 2월 광고회사 매니저의 자리에서 해고당한 48살의 Thomas 씨는 “이제까지 인생에서 무슨 일을 하는지가 나에게 대해 말해주었는데, 갑자기 일자리가 사라지고 나니 무엇이 나를 말해주는지 알 수 없는 상태이다”라고 말했다.

그가 일자리를 잃은 수개월 동안 그는 이전에 늘 그랬듯이 매일 아침 잘 다려진 셔츠를 입고 집에서 나선다. 그의 11살 난 딸에게 그가 직장을 잃었다는 이야기를 아직 하지 않았다. 그의 아이스크림을 사주겠다는 약속에 그의 어린 딸은 걱정거리가 전혀 없다.

Thomas 씨는 가장 적극적으로 모임에 참여하는 멤버이다. 그는 모임에서 면접과 사교기술 워크숍을 주도하기도 한다. 그에게 이 모임은 새로운 직장 같은 곳이다.

“많은 사람들은 실직의 상처를 보듬기 전까지 집에서 나오지 못한다. 이곳에 오기까지 가장 어려운 일은 자기 자신을 되돌아보는 일이다. 그들은 스스

로 다시 취업할 수 있다고 생각한다. 아직 자존심에 상처를 덜 입은 것이다”라고 Polson 씨는 말했다.

Reeves 씨는 2008년에 다니던 유통회사에서 해고되었다. 그보다 몇 해 전에도 그는 한 번 해고된 경험이 있었다. 이번의 해고도 그는 몇 주 정도 일자리를 찾으면 재취업이 가능한 이전의 해고 때와 비슷한 상황이라고 생각했다. 그러나 지난 2년여 동안 그에게는 한 번의 면접 기회만이 있었을 뿐이다. 실업수당도 이미 끊겼고 정부에서 지원하는 식품 구매권이 그의 생활의 일부가 되었다.

결국 그는 그의 어머니가 살고 있는 이곳으로 왔다. 그는 주중에는 매일 아침 6시에 일어나 도서관으로 간다. 화요일에는 이 모임에 참석한다.

“제가 할 수 있는 일은 집 밖으로 나와서 계속 일자리를 찾는 것뿐이다. 게을러지고 포기하게 되면 더 절망적인 상황이 될 뿐이다.”

• 출처: 뉴욕타임스, 2012년 8월 16일자, ‘Long-Term Jobless Regroup to Fight the Odds’

미국 : 민간부문의 노동조합 가입 일자리 수 급감

뉴욕시립대(City University of New York) 학자들이 2012년 8월 16일 발표한 보고서에 따르면 민간부문의 노조 가입자의 수가 2008년 경기침체 이래 20% 가까이 감소하였다. 보고서를 (로라 브라슬로 교수와 공동으로) 작성한 루스 밀크맨 사회학과 교수는 약 9만 5천 개의 노조 가입 일자리가 없어진 것이고 이러한 감소율은 타 지역 감소율의 두 배에 달한다고 말한다.

밀크맨 교수는 “이는 엄청난 감소”로 상황이 이내 반전될 것 같지는 않다고 말하며, 뉴욕 시의 민간부문 일자리는 지난 2년간 꽤나게 증가하였고 공공부문의 노조 가입 일자리 역시 증가하였지만 민간부문의 노조 가입 일자리 수는 반등되지 않았다고 지적하였다.

비슷한 시기에 재정정책연구소에서 발표한 보고서는 경기회복기에 뉴욕 시에서 창출된 일자리가

대부분 레스토랑업, 소매업, 간병업 같은 저임금 일자리라고 밝히고 있다.

노동조합들의 후원을 받고 있는 재정정책연구소의 제임스 패럿 수석 경제학자는 뉴욕 시의 심각한 건설업 불황이 노조에 불리하게 작용하였다고 지적한다. 그가 작성한 “2012년 뉴욕 일자리 현황”에 따르면 지난 4년 동안 뉴욕의 건설업 일자리가 5만 9천 개나 감소하였다.

금융위기 이전의 호황 때는 민간부문에서 일하는 시민 5명 중 1명이 노조에 가입했었다. 뉴욕시립대 보고서에 따르면 금융위기가 발발하고 긴 경기침체가 시작하면서 그 비율은 약 8명 중 1명으로 감소했다.

밀크맨 교수는 “1990년대 캘리포니아에서도 이러한 현상이 일어났었고,” 경기침체 이후 창출되는 사업들은 기존 사업들에 비해 노조로 조직되기 힘든 것들이 대부분이기 때문에, 이와 같은 하락이 반등되기 어렵다고 말한다.

뉴욕시립대 보고서의 저자들은 학내 부설 조세프 머피 노동자 교육 및 노동연구소(Joseph S. Murphy Institute for Worker Education and Labor Studies)와 도시연구센터(Center for Urban Research)에 소속되어 있다.

뉴욕은 민간부문 노조의 최후의 보루 중 하나인데, 뉴욕 주와 뉴욕 시 모두 노조에 가입한 근로자들의 수가 다른 주나 대도시보다 많다. 그러나 그 수가 점점 줄어들고 지난 몇 년간의 노동관련 분쟁을 면밀하게 살펴보면 노조의 위상이 분명히 약화되었다고 밀크맨 교수는 말한다.

그녀는 2011년 8월 2주 동안이나 파업했음에도 불구하고 새로운 계약을 맺지 못한 버라이즌 근

로자들의 파업과 올 여름 전미 시설노동조합 지부 1~2 노조원 8천 명에 대한 직장폐쇄를 감행한 콘솔리테이티드 에디슨 사(Consolidated Edison)의 조치를 예로 들고 있다.

마이클 필리포 씨는 (시간당 18~22달러를 지급하는) 브롱스의 스텔라 도로(Stella D'oro) 베이커리에서 기계를 고치고 정비하는 일을 하고 있는데 이러한 변화를 개인적으로 실감하고 있다. 거의 1년 동안 지속된 파업 이후 베이커리 사장이 사업을 접기로 결정함에 따라 2009년 직장을 잃었다.

필리포 씨는 6개월 이상 실업상태로 지내다가 다른 베이커리에서 노조 가입 일자리를 잡았지만, 그것은 뉴욕이 아니라 다른 주에서였다. 즉 그는 코네티컷 주 그린위치에 있는 아놀드 베이커리에서 스텔라 도로에서 받았던 만큼 보수를 받으며 일하고 있지만 연금은 당시보다 줄어들었다.

필리포 씨는 “정말 끔찍하다. 10년이나 15년 후면 노조가 남아나지 않을 것이다. 거의 모든 노조에서 노조원들이 줄어들고 있고, 회사들이 노조를 원하지 않으며 노조임금률을 지급하기 꺼려한다”고 말한다.

스텔라 도로에서 오랜 기간 근무한 또 다른 종업원인 에디 마레로 씨는 2년간 실직상태로 지내다가 요즘은 맨해튼 파크 에비뉴에서 노조에 속해 있지 않은 사무실 경비원으로 일하고 있는데, 보수는 베이커리에서 받았던 것보다 적으며 연금혜택도 없다.

53세의 마레로 씨는 “스텔라 도로보다 더 좋은 직장은 없을 것 같다”고 말한다.

필리포 씨가 전하는 바로는, 스텔라 도로 근로자들이 속해 있었던 제빵·제과·담배·제분 국제노



동조합 지부 50은 노조원의 수가 크게 감소하여 다른 지부와 통합해야만 했다.

뉴욕시립대 보고서에 따르면, 수십 년 동안 계속 쇠퇴해 왔던 뉴욕 시 제조업의 경우 경기침체에 노조 가입 일자리와 노조에 가입되지 않은 일자리 모두 줄어들었다. 주목할 것은 일자리가 증가한 몇몇 산업의 경우에도 노조 가입자 수가 감소하였다는 점이다.

또한 밀크맨 교수는 관광객이 늘어나면서 뉴욕 시 전역의 호텔 및 식당업이 성장한 것을 언급하는 동시에 새로 생긴 호텔들은 노조가입자들을 고용하지 않는다는 사실을 덧붙인다.

- 출처: Associated Press, 2012년 8월 19일자, 'AMERICAN AIRLINES' FLIGHT ATTENDANTS OK CONTRACT'

유럽

스웨덴 : 소니 모바일, 룬드시에 위치한 본부 인원감축 발표

지난 8월 23일자로 일본의 소니사는 스웨덴 남부 룬드시에 있는 소니 모바일 본부 및 공장의 인력감축 사실을 발표하였다. 소니 모바일의 룬드 지역 본부에 대한 인원감축은 소니사의 전 세계적 구조조정에 따르는 것이며, 이 구조조정은 도쿄와 룬드 그리고 중국 베이징 지역 본부를 모두 포함해서 이루어지는 것이다.

소니 모바일은 금년 10월에 소니 모바일의 본사를 룬드에서 도쿄로 이전할 계획을 가지고 있다. 향후 소니사는 핸드폰의 신모델 개발을 일본에서 할 계획이고 룬드에 있는 시설에서는 핸드폰의 내장 개발에 주력할 예정이다.

룬드에 있는 소니 모바일 본사에 인력감축이 있을 것이라는 소문은 직원들 사이에 벌써 몇 달째 계속되고 있었는데, 이번 소니 모바일의 인력감축은 룬드대학 및 IT산업을 중심으로 발전한 룬드시

의 지역 경제에 부정적인 영향을 끼칠 것으로 우려된다.

룬드의 소니 모바일 본부에는 현재 3,000명이 근무하고 있으며 그중 650명이 이번 인원감축에 포함될 예정이다. 사실 소니 모바일은 전체적으로 15%의 인원을 감축할 계획인데, 이는 외부 용역 인원을 포함하여 약 1,000명에 달한다.

인원감축 예고가 발표된 직후부터 소니 모바일 노동조합 측은 회사 측이 발표한 감축예정 인원인 650명보다 적은 규모의 인원감축을 위해 분주히 노력하고 있다. 인원감축은 2014년 3월까지 점진적으로 이루어질 예정이다.

- 출처: 1. Dagens industri, 2012년 8월 23일자, 'Krysande Sony behöver mobilema'
- 2. Svenska Dagbaldet, 2012년 8월 23일자, 'Sonypersonal riskerar att få sparken'

스웨덴 : 생산직 및 서비스직 노동조합 조합원 수 감소추세 주춤

스웨덴의 생산직 및 서비스직 노동조합총연맹 LO의 조합지 Arbetet의 최근 발표에 의하면, LO의 조합원 수 감소추세가 주춤한 것으로 나타났다. 현재 전체 소속 조합원 수는 149만 3,480명이다. LO

산하의 판매직 및 운수업 연맹의 조합원 수는 증가한 반면, LO 전반적으로 볼 때 조합원 수는 감소하였다. 금년 상반기 동안 LO의 조합원 수는 8,805명이 감소하였는데, 이는 2000년대를 통틀어 볼 때 가



장 낮은 감소치이다.

LO 조합원 수 감소치의 절반은 LO 소속 조합원이 연금 생활자로 되었기 때문이며, 나머지 절반은 제조업체의 일자리 수가 계속해서 줄어들었기 때문에 나타난 현상이다. LO 산하의 4개 노조(금속노조, 식품업노조, 제지업 노조 그리고 임업, 목재 및 그래픽 노조)의 조합원 수 감소가 전체 LO 조합원 수의 감소와 비등하다. 하지만 이들 노조연맹의 조직률은 여전히 상당히 높은 수준인데, 특히 제지업 노조연맹의 조직률은 98% 이상으로 LO 소속 중 가장 높은 편이다.

금속연맹의 조직률은 80.6%로 금속연맹의 조합원 수가 6,500명이나 감소했음에도 불구하고 연맹의 규모가 워낙 크기 때문에 조직률의 감소치는 미미한 편이다. 2012년 상반기 중 금속연맹 소속 조합원 중 2,700명이 정년이 되어 노동조합을 탈퇴하였으며, 추가로 3,700명이 노동조합을 탈퇴하였다. 이는 주로 제조업체가 폐업을 하거나 합리화로 인해 공장 규모를 축소하였기 때문이다. 특히 금년에 승용차회사 Saab의 파산으로 금속노조 소속 조합원이 약 1,900명 감소하였다.

LO 산하의 식품업 소속 노조연맹이 연맹의 규모를 감안할 때 조합원 수가 가장 많이 감소하였는데,

2012년 상반기 중 150명이 정년퇴직으로 노조를 탈퇴하였으며, 이 외에도 현직자 중 700명이 노조를 탈퇴하였다.

LO 산하 연맹 중 판매직, 호텔 및 식당업 종사자 그리고 공공사회복지부문 노동조합은 조합원 수 감소추세가 줄어들었다. 구체적으로 판매직의 노동조합 조직률은 올라갔으며 공공사회복지부문 노동조합의 조직률은 현상 유지를 하고 있다. 호텔 및 식당업종사자 노동조합의 경우 상반기 중 조합원 수가 103명 감소하였다.

호텔 및 식당업은 이직률이 상당히 높은 분야인데 노동조합원 수의 현상 유지를 위해서 매년 5,000명의 신규 가입이 이루어져야 한다. 호텔 및 식당업은 많은 근로자가 거쳐가는 직종으로 전체 조합원의 절반이 26세 이하이며, 조합원 수만 계산한다면 거의 매 3년마다 전체 조합원 수가 바뀐다고 할 수 있다.

2012년 상반기 동안 제조업 노조연맹 다음으로 교통서비스업 노조연맹 소속 조합원의 수가 가장 많이 감소했는데, 구체적으로 감소치는 약 1,700명에 달한다. 이 중 3분의 1은 555명의 조합원들이 정년으로 노동조합을 탈퇴했기 때문인 것으로 나타났다.

• 출처: Arbetet, 2012년 9월 7일자, 'LO tappar allt mindre'

스웨덴 : 교원노조, 임금단체협상 결과에 큰 실망

스웨덴의 교원노조 임금단체협상이 몇 차례의 난항을 겪은 후 마침 내 종지부를 찍었다. 임금단체협상 초기에 노동조합 측은 월 임금 10,000크로나

(한화 약 172만 원)의 인상을 요구했는데 결론은 월 1,100크로나(한화 약 19만 원) 인상으로 마무리된 것이다.

교원노조 소속 조합원들은 이번 임금단체협상 결과에 큰 실망의 뜻을 표했으며 일부는 화가 나서 조합을 탈퇴할 것이라고 선언하고 있는 상황이다. 또한 일부에서는 노조위원장이 책임을 지고 사퇴해야 한다는 목소리를 높이고 있다.

하지만 교원노조 간부단은 노조원들의 이러한 요구는 공공부문의 제한된 예산을 감안할 때 적절하

지 않다는 의견이다. 교원노조 간부단은 월 1,100크로나의 임금인상에 사인했는데, 이는 다른 노동조합 소속 조합원과 비교할 때 월 300크로나(한화 약 5만원) 높은 수준이다.

• 출처: Svenska Dagbladet, 2012년 9월 27일자, 'Stor ilska efter magert läraravtal'

영국 : 노동조합 가입자 수, 1980년대 이후 절반으로 줄어

영국의 노동조합 가입자 수가 600만 명 이하로 줄었으며, 이는 1940년대 이래 처음 있는 일이다. 노동조합 가입자 수는 매년 감소하고 있는데, 영국 노총(TUC) 산하 노동조합 가입자는 현재 598만 명으로 추정되며 이는 30년 전에 비하면 절반에도 미치지 못하는 수치이다.

노동조합의 수는 2차대전 후에 급격히 증가하였다. 1970년대 말까지 1,200만 명 이상이 조합비를 내고 있었으며, TUC의 자료에 따르면 노동조합 가입자는 1980년대에 1,220만 명으로 최고에 달하였다. 그 당시는 마가렛 대처 총리가 실권을 잡고 있을 때였는데 그 이후로 노동조합 등록 기준이 강화되고 제조업이 쇠퇴함에 따라 조합 가입자 수는 점차 줄어들었다. 2008년 금융위기 이래로 가입자 수는 50만 명 이상 줄었다. 보수당 정부의 집권 이후 노동조합 가입은 계속적으로 감소하였고 이 경향은 신노동당정부가 들어선 이후로도 계속되었다.

TUC는 공공부문에서의 일자리 감소를 비난하고 있다. TUC는 노동조합 가입자의 감소는 공공부문

에서의 일자리 감축이 계속되면서 나타난 직접적인 결과라고 주장하였다. 민간부문에서 일자리가 줄어들기 시작했으며, 정부가 공공부문에서도 1백만 명 가량의 인력감축을 위해 노력하고 있다고 TUC의 대변인은 말하였다.

근로자의 일자리 축소에 관한 논쟁은 여전히 뜨겁다. 최저임금제 폐지가 거론되고 있으며 보수당 측은 영국인들은 세상에서 가장 게으르다고 빗대어 비판하였다. 데이빗 카메론 총리의 전직 정책자문 위원이었던 스티브 힐튼은 출산휴가 역시 폐지되어야 한다고 말하고 있다.

작년에 공공부문에서 27만 개의 일자리 감축이 있었으며 올해는 70만 개의 일자리가 감축될 예정이다. TUC는 작년에 이어 올해 10월에 이를 반대하는 시위를 벌일 예정이다. TUC 최초의 여성 위원장인 프랜시스 오그레이디는 영국이 70년대 이래 최초의 더블 덩을 겪고 있으며 2000년대 들어서 삶의 수준이 가장 떨어졌다고 언급하면서 정부에 이 메시지를 전달하기 위해 시위를 계획 중이라고 이번



시위의 이유를 밝혔다.

그러나 노동조합의 수가 줄어든 것을 노동조합이 적절성을 잃었기 때문이라고 보는 시각도 있다. 1980년대 이래로 노동조합은 그들의 특권화된 위치를 잃었으며 스스로 이를 개혁하기 위해서 부단한 노력을 하였다고 독립 연구소인 Economic Affair의 루스 포터는 말하였다. 노동조합의 지휘 아래 이루어진 잇단 파업으로 인해 그들의 특권을 유지하고자 하였던 노동조합의 활동은 점점 더 명분을 잃

어갔으며, 공공부문 연금 개혁에 대한 노동조합의 활동이 그 예라고 말한다. 이 소식은 144회 정기 TUC 총회에서 발표되었다.

- 출처: 1. Guardian, 2012년 9월 5일자, 'TUC leader Frances O'Grady: 'People want some hope for the future'
- 2. BBC news, 2012년 9월 7일자, 'Union membership has halved since 1980'

영국 : 영국노총 “재정지출 삭감 반발, 파업 포함한 조직행동 결의”

영국노총(TUC)이 2012년 정기 대의원대회에서 정부의 재정지출 축소에 반발하며 ‘파업(general strike)’을 포함한 대대적인 조직적 저항에 나서기로 결의했다. 대의원들은 연립정부의 긴축정책에 대한 대대적인 저항을 조직해 내자는 결의안을 만장일치로 가결시켰다.

지난 9월 9~12일 런던 남부 브라이튼에서 진행된 TUC 정기 대의원대회는 공공부문 임금동결, 보건과 교육 등의 서비스 축소를 뼈대로 한 지출계획안 등을 포함한 정부의 경제정책에 대한 비판으로 도배되다시피 했다. 이미 TUC는 오는 10월 20일, 런던과 북아일랜드 벨파스트, 스코틀랜드 글래스고에서 대대적인 집회를 열기로 하고 조직화 작업에 한창이다.

이런 분위기 속에 제출된 결의안은 더 강력한 조직적 저항이 필요하다는 것이었다. 이 안건은 “공공, 민간부문 가릴 것 없이 근로자들의 강력한 목소

리가 필요하며 노동조합은 많은 서민들의 삶을 도외시하는 정부에 맞서 앞장서 싸워야 한다”고 명시하고 있다. 결의안은 또한 가능한 곳에서는 조직적인 행동을 해야 한다고 적었는데, 이는 전국적 파업의 실현가능성을 포함한 광범위한 캠페인을 포함하고 있다. 대의원들은 본격적인 안전처리 첫날인 9월 10일, 만장일치로 이 안건에 찬성했다.

하지만 안전의 통과가 곧 바로 전국적 파업이 진행될 것이라는 걸 의미하지는 않는다. TUC 규정에 의해, TUC는 이것이 현실가능한지 여부를 먼저 따져야 한다. 일부에서는 특정 사용자들을 상대로 하는 투쟁이 아니라 정부정책에 반발하는 전국적 파업이 불법이라는 점을 강조했다. 전국적 불법파업이 진행된 것은 1926년 이후 없었다.

토론 중에 이 결의안 제안자이자 교도관노조(Prison Officers' Association) 리더인 스티브 길란은 “노동조합은 공공과 민간부문의 근로자들뿐 아니

라 아무도 자신들을 대리해서 발언권을 행사할 사람들이 없는 보통의 사람들을 대변하는 강력한 목소리를 내야 한다"고 강조했다. 그는 "이 안건이 통과된다고 해서 우리가 곧 바로 내일 파업에 들어가는 것은 아니지만 우리는 파업에 들어갈 수도 있다는 것을 무기로 정부에 맞서야 한다"며 "그렇지 않다면 이 정부는 그들이 우리 사회에 이제까지 해왔던 것을 계속하는 것에 대해 주저하지 않을 것이기 때문"이라고 말했다. 덧붙여 그는 "우리는 지금 중요한 기로에 직면해 있다. 우리는 어떤 방향으로 갈지 정해야 한다"고 말했다. 이 결의안을 재청한 북크로우 RMT 교통노조위원장은 "정부의 태도 변화와 일반 국민들의 의식을 끌어내기 위해 끊임없이 조직적 행동에 나서야 한다"며 "노동운동가로서 필요하다면 우리는 파업을 조직해야 한다"고 말했다.

하지만 몇몇 노조들은 안건 토론 과정에서 반대 의사를 밝히기도 했다. 교원노조 중 한 곳인 ATL 위원장은 "파업을 검토한다는 소식 자체가 우파성향의 신문들에게는 선물이 될 것"이라고 우려했고, 또 다른 교사노조인 NASUWT의 리더 역시 "이는 전국적 파업을 요구하는 결의안으로 보이게 될 것이고,

그 결과로 우리는 일반 대중들과 우리가 대변하는 노동대중들로부터 고립되는 상황을 맞을 수도 있다"고 말했다.

정부와 보수당은 이같이 위협을 주는 행위는 즉각 중단되어야 한다는 입장을 밝혔다. 보수당은 "노동당의 가장 큰 지지세력인 노동조합 간부들이 자랑스럽게도 90년 만에 처음으로 전국 총파업을 고려하고 있다는 것은 놀라운 일"이라며 "노동당 리더들은 노동조합들이 우리 경제를 마비시키겠다는 위협을 철회할 때까지 노조로부터 한 푼의 돈도 지원받아서 안 될 것"이라고 강조했다. 정부 역시 현 정책기조는 흔들림 없다는 입장이다. 정부는 재정적자 규모는 임금을 포함한 공공부문에서의 지출 감소를 불가피하게 필요로 할 수밖에 없다고 강조했다. 또한 노조가 파업을 경고했다고 해서 정부가 '재정지출을 줄여내고 그 결과로 경제를 더 강하게 만들겠다'는 그 정책기조를 단념시키지는 못할 것이라고 단언했다.

• 출처: BBC, 2012년 9월 11일자, 'TUC backs 'general strike' motion over spending cuts'

프랑스 : 경제위기 속 결근율 감소

알파 컨설팅 그룹 연구소의 자료에 따르면, 지난해 민간부문 근로자 1인당 평균 결근일수는 14일로, 이는 전체 노동일수의 3.8%에 해당하는 수준이다. 이 수치는 2008년 17.8일로 최고치를 기록한 이후 지속적으로 하락하고 있다. 또한 1,000인 이

상 대기업에서의 결근율은 3.7%로 250인 미만 중소기업의 결근율 4.3%, 그 중간규모(250인 이상 1,000인 미만) 기업에서의 4.7%보다 낮은 것으로 나타났다.

노동에 있어서 이러한 근면성의 향상은 열악해진



경제사정 때문인 것으로 풀이된다. 연구소의 사회분과 책임자인 기누(Gignoux)는 “갑작스러운 위기 상황으로의 진입은 직업적 불안감과 의식적 나약함을 불러 일으키는데, 이는 먼저 결근율에서 나타난다”고 설명하며, “위기의식을 지닌 근로자들은 직장을 잃을지도 모른다는 두려움 때문에 자신의 일에 몰두하는 경향을 보인다”고 진단했다.

이는 그다지 새로운 현상이라고 할 수 없다. 지난 30년간, 취약한 경제상황 및 높은 실업률은 결근율과의 연관성을 보여왔다. 고용된 근로자의 수가 줄어들수록 산업재해의 위험성이 낮아진다는 논리이다. 그러나 근로조건 개선청(Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)의 연구원인 루소(Rousseau)는 이 관계가 오늘날 더 이상 성립하기 힘들다고 설명한다. 그는 “일반적으로, 경제활동이 둔화되면, 노동에 대한 부담이 줄어들고, 이는 병가의 감소로 이어지지만, 현재의 위기는 오히려 노동강도를 증가시키는 방향으로 진행되고 있다”고 분석했다. 또한 노동조합 CFDT의 삶의 질 담당 책임자인 모피옹(Mauffion)은 “근로자들이 그들의 건강상의 문제를 자꾸 감추려 하고 있다”며 “열악해진 고용환경 때문에 직업병을 표현하기를 꺼려하고 있다”고 설명했다.

반면 란드스태드(Randstad, 세계 2위 간접고용알선업체) 인사관리 총책임자 오프만 에르베(Hoffmann Hervé) 씨는 “어쩌면 실적에 기반한 개인 차원의 성과급여 체제 때문일 수도 있다”고 설명했다. 또한 전국인사관리협회(Association nationale des DRH)의 베르나(Bernard) 부회장은, 그 이유가 기업이 근로자들의 건강에 대한 감독을 강화한 것 때문이라고 주장했다. 즉 무분별한 병가의 남용을 통제한 결과이다. 하지만 사회학자 모뉴즈(Monneuse) 강사는 “병가 중 남용으로 드러난 것은 10% 미만이기 때문에 기업의 감독이 효과를 가져왔다고 보기는 힘들며, 오히려 기업의 인사관리 정책에서 그 원인을 찾는 것이 낫다”고 설명했다.

한편 기업규모별 결근율의 격차에 대해 “기업과 직원” 프로젝트의 책임자 뒤브레이(Dubreuil)는 “대기업은 중소기업에 비해 고령 직원들의 정년퇴직을 종용하기 위해 연령대책을 더 자주 사용하기 때문”이라고 설명했다. 그 대상은 주로 병가 중에 있는 직원이라는 것이다. 따라서 노동인구의 고령화, 실업에 대한 두려움, 병가에 대한 감독만으로 결근율 하락을 설명하기에는 역부족이다.

• 출처: Le monde, 2012년 9월 17일자, 'Pendant la crise, l'absentéisme au travail diminue'

아시아

일본 : 기간제 근로자 5년 계속 근무시 무기계약직 전환 등 법안 통과

기간제 근로자가 동일 사업주하에서 5년간 계속 근무하면 무기계약직으로 전환할 수 있는 내용을 포함한 「근로계약법 개정안」이 2012년 8월 3일 일본 참의원을 통과하여 성립하였다. 개정된 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 기간제 근로자의 고용안정이나 기간제 근로계약(유기노동계약)의 남용억제를 위해 기간제 근로계약이 동일 근로자와 사용자 간에 5년을 넘어 반복 갱신되는 경우, 근로자가 계약종료 전에 기간의 정함이 없는 근로계약 체결을 신청할 때 사용자는 이를 승락한 것으로 간주한다. 그 경우 근로조건은 별도의 정함이 없는 경우 현재의 근로조건과 같은 것으로 한다. 단 반복갱신할 때 6개월 이상의 간격(냉각기간 또는 공백기간)이 있을 경우 이전의 고용기간은 통산하지 않는다(즉 5년 기간에 넣지 않는다).

둘째, 고용해지 법리의 법제화이다. 기간제 근로계약이 반복갱신되어 무기근로계약과 실질적으로 다르지 않거나, 근로자가 계약기간 만료 후 고용관계가 계속될 것으로 기대할 합리성이 인정되는 경우, 근로자가 계약기간 만료 전이나 만료 후 지체 없이 기간제 근로계약 갱신을 신청할 때 사용자가 근로자의 계약체결을 거절하는 것이 객관적으로 합리성을 결여하고, 사회통념상 상당하다고 인정되지 않는 이상, 종전의 기간제 근로계약의 내용으로 근로

자의 계약신청을 승락한 것으로 간주한다.

셋째, 기간제 근로계약을 이유로 한 불합리한 처우의 해소이다. 기간제 근로계약을 체결하고 있는 근로자의 근로조건이 고용기간의 정함이 없는 동일 사용자의 근로자와 다른 경우, 근로자의 업무내용 및 당해업무에 따른 책임의 정도, 직무내용 및 배치 변경 범위, 기타 사정을 고려하여 불합리하다고 인정되지 않을 것이다.

일본 노동조합 최대 전국조직인 렌고는 8월 3일 법안 통과에 관련하여 담화를 발표하였는데, 주요 내용은 다음과 같다. 즉 근로자 측이 주장해온 기간제 근로계약 체결의 사유제한이 법 개정안에 포함되지 않았지만, 기간제 근로자의 고용안정과 처우개선을 위한 법정비가 이루어진 의의가 매우 크다고 밝히면서, 앞으로 비정규직의 조직화, 정규직과의 균등처우를 포함한 처우개선 등을 위해 운동을 전개하는 것이 불가결하다는 운동방향을 제시하였다.

- 출처: 1. 후생노동성 홈페이지, ‘労働契約法の一部を改正する法律案の概要’
- 2. 렌고담화, 2012년 8월 3일자, ‘労働契約法の一部を改正する法律案」の成立についての談話’



일본 : 고령자 고용안정법 개정, 2025년에는 65세까지 재고용 의무화

희망자 전원에 대해 65세까지 재고용을 의무화하는 개정 고령자 고용안정법이 29일 참의원 본회의에서 가결, 통과되었다. 2013년도부터 후생연금의 지급개시연령이 상향 조정됨에 따라 60세 정년퇴직 후에 임금도, 연금도 지급되지 않는 상황에 대처하기 위한 조치이다. 2013년도에는 61세까지 재고용이 의무화되며, 3년마다 1세씩 상향 조정되어, 모든 고령자의 연금 지급개시연령이 65세가 되는 2025년도에는 65세까지 재고용이 의무화된다.

단 경기회복에 대한 전망이 불투명한 상황에서 고령자 고용의 증가는 기업의 비용증가를 초래하여 중소기업의 청년층 고용을 감소시킬 수 있다는 우려의 목소리도 나오고 있다.

고령자고용 사례 1 : 마에가와제작소

산업용냉동기 메이커인 마에가와제작소(도쿄도 고토구)는 60세에 정년퇴직한 고령자의 재고용에 대해서 원칙적으로 연령제한을 두고 있지 않다. 재고용계약은 1년마다 갱신하는데, 종업원 중에는 계속적으로 계약을 갱신한 80대의 초베테랑 고령자도 활약하고 있다. 전 사원 2,200명(그룹회사를 포함) 중 약 10%가 재고용된 고령자로 구성되어 있으며, 이들에 의해 기술 전승이 원활하게 이루어지고 있다. 재고용을 희망하는 정년퇴직자는 마에가와제작소가 설립한 재단법인 후카가와 고령자 직업경험활용센터에 등록하고, 이 센터는 마에가와제작소에 등록된 고령자를 파견하는 시스템이다.

고령자고용 사례 2 : 주식회사 타니타

자사 사원식당의 식단을 소개한 책이 485만 부가 팔리는 베스트셀러가 되어 화제가 된 계측기기회사 타니타는 2년 전 60세 정년을 맞이한 사원을 일정 조건하에서 65세까지 재고용하는 타니타종합연구소를 설립하였다. 현재 20명이 재직 중이며, 업무는 빌딩관리 등 총무부문 중심으로, 재고용자는 기본적으로 청년층의 일자리는 빼앗지 않겠다는 생각으로 근무하고 있다. 도쿄 이타바시구의 주택가에 있는 본사의 경우 60세 이상의 선배사원이 젊은 사원 옆에서 청소하는 모습을 자주 볼 수 있다.

고령자고용 사례 3 : NTT그룹

연금이 지급될 때까지 수입을 보장하는 중요한 역할을 하는 것이 고용연장제도인데 기업이 당면한 과제는 직장 확보와 인건비 억제라고 할 수 있다. 특히 제조업과 운송업 등 체력을 요구하는 산업의 경우, 근로자는 나이가 들면 들수록 근무하기가 어려워지는 게 사실이다. 자동차업체의 경우에는 비용에 대한 부담도 커서, 도요타자동차의 경우 2006년부터 60세 정년 후에 1년 계약으로 고용을 계속하는 제도를 실시하였다. 급여는 정년퇴직시의 약 절반 정도이며, 작년도에는 약 70%가 재고용되었다. 일본자동차공업회에 의하면 종업원을 20세에서 60세까지 40년간 고용하고, 60세 이후 5년간 고용기간이 늘어날 경우 노무비가 12.5% 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 법률에 의한 의무화에 대해 반대하는 의견이 많았던 게 사실이다. 이러한 상황 속에

서 NTT그룹이 노동조합에 제시한 고용연장제도가 파문을 불러 일으키고 있다. NTT그룹은 2013년부터 희망자 전원에 대해 65세까지 고용을 연장하는 대신에, 내년 입사하는 신졸자의 승급 폭을 억제하여 생애임금을 현재와 같은 수준으로 조정하는 안을 발표하였다.

이전에는 50세에 퇴직한 종업원이 자회사로 전직하여 65세까지 재고용되는 것이 일반적이었다. NTT그룹은 새로운 제도하에서 60세 이상 근로자에 대한 연간 1인당 인건비 부담은 약 200만 엔(한화 약 2,790만 원)에서 300만 엔(한화 약 4,180만 원)~400만 엔으로 증가할 것이라고 밝히고 있다. NTT그룹은 연내 노사간에 합의점을 찾기를 희망하고 있지

만, 교섭은 난항이 예상되고 있다. 일본 경단련(경제단체연합회)이 작년 회원기업 등을 대상으로 실시한 조사에 의하면, 고용연장이 의무화되는 경우, 응답자의 40%가 청년층의 채용 억제를 실시할 것이라고 응답한 것으로 나타났다. 고령자의 고용유지로 인해 일자리를 찾지 못하는 청년층이 증가하는 결과가 초래될 가능성도 있을 것으로 예측된다.

- 출처: 1. 日刊工業新聞, 2012년 8월 30일자, ‘改正高年齢者雇用安定法、65歳までの再雇用義務化－若年者雇用減の懸念も’
- 2. 산케이신문 동경조간 13페이지, 2012년 8월 30일, ‘65歳雇用延長’改正法成立「義務」に企業苦慮 若者にはしわ寄せ’

일본 : 2013년도 비정규직 대책 예산 6,007억 엔 책정

일본 후생노동성은 지난 9월 6일, 6,007억 엔(한화 약 8조 5,373억 원) 규모의 2013년도 비정규직 대책 예산을 공표하였다. 예산 항목은 크게 여섯 가지로 구분할 수 있다.

첫째, 정규직/무기직으로의 고용전환이다. 청년층 직업안정소 등에서 청년층 고용지원 전문가에 의한 개별지도, 트라이얼 고용, 잡 카드를 활용한 유기실습형 훈련으로 프리터 등의 취직지원, 커리어 향상을 촉진하고, 비정규직에 대한 정규직 전환, 인재육성, 처우개선을 실시하는 기업에 대한 종합지원 등으로 222억 엔(한화 약 3,155억 원)이 책정되었다.

둘째, 균등/균형처우를 중심으로 한 공정한 처우 확보이다. 사업장의 법 위반이나 분쟁에 의한 청년

층의 조기퇴직을 방지하기 위하여 노동법제의 기초지식을 청년층에게 보급하고, 개별노사분쟁의 방지/조기해결을 위해 근로자/사용주에게 노동법 교육이나 정보제공을 실시하는 목적으로 162억 엔(한화 약 2,302억 원)이 책정되었다.

셋째, 직업커리어 형성지원이다. 고용보험의 실업급여를 수급할 수 없는 구직자에 대해 새로운 기능이나 지식을 습득하도록 직업훈련을 실시하고, 훈련기간 중에 생활비를 지급하는 구직자 지원제도, 개호, 정보통신, 환경/에너지 등 성장분야와 제조업 분야의 이직자 훈련, 재직자 훈련을 추진하는 목적으로 2,435억 엔(한화 약 3조 4,607억 원)이 책정되었다.

넷째, 청년층 일자리 확보를 위해 396억 엔(한화



약 5,625억 원)이 책정되었는데, 구체적으로는 미취업 대학졸업자를 줄이기 위해 잡 서포터 지원확충, 대학과 중소기업단체 등과의 연계강화/정보공유화 등을 꾀하고, 니트(NEET) 등 청년층의 직업적 자립 지원을 강화하는 등의 내용이 포함되어 있다.

다섯째, 고용안전망 강화이다. 고용조정조성금을 활용하여 기업의 고용유지 노력을 지원하고, 실업급여 등을 지급하여 실업자의 생활 및 고용안정, 취업촉진을 꾀하는 등으로 5,085억 엔(한화 7조 2,230억 원)이 책정되었다.

여섯째, 기타 항목으로 304억 엔(한화 약 4,318억

원)이 책정되었는데, 모자가정의 취업/생활지원/자립촉진, 여성의 취업지원, 지방자치 단체의 자주적 고용창출 프로젝트의 지원 등이 주된 내용이다.

여섯 개 분야는 서로 중복되는 항목도 많아 전체 합계가 6,007억 엔을 넘고 있다. 이러한 예산이 최종적으로 어느 정도 인정될 것인지, 그리고 이와 같은 정책을 통해 심각한 비정규직 문제를 어느 정도 해결할 수 있을지 주목되고 있다.

- 출처: 후생노동성 홈페이지, 2012년 9월 6일자, '平成25年度概算要求における非正規雇用関連対策の概要について'

중국 : 국가인구와 계획생육위원회 유동인구 연도보고서 발표

최근 국가인구와 계획생육위원회가 '중국 유동인구 발전보고서(中国流动人口发展报告, 2012)(이하 '보고서')'를 발표했다. 이에 따르면, 현재 중국 도시인구의 비중은 50%를 초과했고, 유사 이래 유동인구의 규모가 가장 컸으며, 유동인구 유량, 이동상황, 구조와 유동인구 계층의 이익요구에도 많은 변화가 있었다. 또한 현재 중국 유동인구의 평균연령은 28세로 80년 이후에 출생한 신세대 농민공이 노동연령 유동인구의 약 50%를 차지했다. 이 중 대부분의 신세대 농촌 호적 유동인구는 도시에서 성장해 기본적으로 농사를 지을 줄 모르기 때문에, 경제상황이 좋지 않아 도시의 취업상황이 좋지 않더라도 고향으로 돌아가 농업에 종사할 수 없다. 동시에 현재 중국 유동인구는 유입지의 생활과 취업이 더 더욱 안정세를 보이고 있다. 30% 이상의 유동인구

는 유입지에서의 생활기간이 5년을 초과했고, 현재 업무에 종사한 평균시간은 약 4년이며, 1년 동안 평균 2회 미만으로 귀향하는 것으로 나타났다. 유동인구의 유입지 가정 수는 평균 2.5명이고, 청소년 유동인구와 노인 유동인구의 수가 끊임없이 증가하고 있으며, 유동인구 가정의 72%가 임대주택에 살고 있는 것으로 나타났다.

소계에 따르면, 2011년 중국 유동인구의 각종 사회보험 가입률은 증가세를 보이고 있지만, 취업한 유동인구의 유입지 양로보험, 의료보험, 공상(산재)보험, 실업보험, 생육보험 및 주택공적금의 가입률은 평균 30%를 넘지 못했다. 또한 유동인구의 근로시간은 주당 54.6시간으로 노동법이 규정하고 있는 주당 40시간을 상당히 초과한 것으로 나타났다. 이 외에도 유동인구의 근로계약 체결률은 보편적으로 낮았

는데, 51.3%가 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결했고, 근로계약을 체결하지 않은 비율이 30%를 넘었다. '보고서'는 대다수의 유동인구가 유입지의 발전과 변화에 큰 관심을 보이고 있고, 당해 지역 사회와의 융합을 강하게 원하고 있다고 밝혔다. 또한 현재 중국 농촌호적 유동인구가 전체 유동인구의 80% 이상을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

한편 '보고서'는 중국 농촌노동력의 도시로의 이주 추세가 향후 점진적으로 안정세를 보일 것이고,

2020년 중국 도시화율은 60% 정도에 이를 것이며, 2050년을 전후해서 도시화도 평온한 발전단계로 들어갈 것으로 내다 봤다. 또한 미래 10년 중국 도시인구는 연평균 1,300~1,600만 명씩 증가할 것이고, 이중 농촌이주인구는 1,000만~1,300만 명 정도 될 것으로 전망했다.

- 출처: 新京報, 2012년 8월 7일자, '国家人口计生委发布流动人口年度报告·去年流动人口近2.3亿'

중국 : 1급 도시는 여전히 대학생에게 인기

“베이징을 떠나 광저우로 향하는” 현상이 수그러들면서, 베이징과 같은 대도시에 해당되는 1급 도시에서 일자리를 구하려는 대학생들이 지속적으로 증가하고 있다. 최근 중화영재사이트(中华英才网)의 2012년 고용순위 조사결과, 졸업 후 1년 내에 1급 도시에서 일자리를 구하려는 대학생들이 63%를 차지하여 가장 높은 비율을 나타냈으며, 전년도의 38%에 비해 대폭적으로 상승했다.

구체적으로 말하자면, 동부와 남부 등의 발달지역이 대학생들에게 가장 인기 있는 지역으로, 전체 가운데 20%를 차지하였고, 2급 도시를 선택하는 학생들은 전체 가운데 6%를 차지하였으며, 4%가 채 안 되는 학생들이 기타도시 혹은 외각지역을 선택하였다. 하지만 올해 상하이에서는 해당 지역 대학생들의 입지도가 작년 72.3%에서 38.2%로 감소하여 베

이징과 광저우보다 낮았다. 관계자의 분석에 따르면, 비록 떨어질 줄 모르고 오르는 집세와 교통문제를 마주하고 있지만, 무한한 발전가능성과 공평한 기회가 주어지고 많은 사람들이 모여 있는 1급 도시가 여전히 대학생들에게 인기인 것으로 나타났다.

이 밖에도 구직자들이 가장 선호하는 기업은 국유 기업으로 나타났다. 하지만 최근 3년간 외자기업도 점차 상승세를 보이고 있으며, 올해 TOP 50위에 진입한 외자기업은 18개를 차지하여 작년보다 8개가 더 증가하였다. 대학생들이 선호하는 업종은 정부 혹은 공공기관이 1위를 차지하였다. 이로써 2008년부터 금융업이 줄곧 1위를 차지했던 양상을 바꾸어 놓았다.

- 출처: 中国青年报, 2012년 9월 17일자, '数据显示一线城市仍是大学生就业首选'



중국 : 1980년대 이후와 1990년대 이후 출생한 근로자의 이직률, 평균 30%

최근 관련 조사결과에 따르면, 90년대 이후 출생한 직장인들의 이직률이 30%에 이르는 것으로 조사되었다.

중국 컨설팅 회사 정웨이첸차(正略钧策)에서 발간한 「2012 중국 임금백서」에 따르면, 80년대 이후 출생자와 90년대 이후 출생한 근로자의 이직률이 전체적으로 높았는데, 평균적으로 30% 이상에 이르렀고, 이 “신세대”는 업무 환경, 복지 혜택, 발전 기회, 문화 생활에 대한 요구가 높은 것으로 나타났다. 하지만 90년대 이후 출생자들은 새로운 직장에 들어간 지 얼마 되지 않았고 미래 발전에 대한 계획이 아직 성숙하지 못한 점이 높은 이직률을 초래한 원인인 것으로 나타났다.

일부 기업은 현재 1배수를 더 채용하는 방식으로 새로운 인력이 회사에 출근하지 않거나 인턴 시기 중 이직하는 문제에 대비하고 있다. 신규 직원이 이직하는 이유 중 절반 이상은 업무가 많아 피곤하고,

무미건조하며, 흥미가 없기 때문이거나, 동료(특히 상사)와의 관계가 원활하지 못하기 때문인 것으로 나타났다. 이러한 문제에 대처하여 다른 부서로 옮기거나 혹은 충동적으로 잠시 떠나는 이들도 있지만, 대부분 이들의 가장은 이해하거나 관용하는 태도를 보인다. 그 이유는 “분명 가정에서 자녀가 부모를 부양하지 않아도 좋지만, 직장에서 즐겁게 일하기만 하면 좋기 때문”이라고 생각하기 때문이다.

심리전문가의 설명에 따르면, 자녀들의 정확한 선택을 지지하는 것은 옳은 일이지만, 이러한 표현은 다소 문제가 있다고 말했다. 이는 자녀들이 감당해야 할 사회 책임과 독립적으로 성장할 수 있는 능력을 기르는 기회를 빼앗기 때문이라고 전문가는 설명했다.

- 출처: 新华网, 2012년 10월 5일자, ‘调查显示80后90后离职率高 平均值达到30%以上’