



세계 노사정 소식

미국

미국 : 노조가입률 급하락

지난 1월 23일 노동통계국의 발표에 따르면, 작년인 2012년 노동조합 가입자 수의 급감으로 노동조합이 고충을 겪었다. 주로 공공부문 노조원이 감소하였는데, 이는 주정부와 지방정부의 재정난으로 근로자들이 해고되고 단체협상권이 축소된 것에 따른 결과이다.

노조가입률은 11.8%에서 11.3%로 떨어졌는데, 이는 1930년대 이후 가장 낮은 수치이다.

총 가입자 수는 40만 명 줄어들어 1,440만 명이고, 감소 인원의 절반 이상(약 234,000명)이 교사, 소방관, 공무원들 같은 정부부문 근로자였다.

위스콘신, 인디애나, 미시간 등의 주에서 노조협상권을 제한하고 그 영향력을 약화시키려는 움직임에 맞서는 데 있어서 노동운동은 이미 한계를 보였는데, 노조원들의 급감으로 더욱 타격을 입을 전망이다.

민간부문 노조가입자 수 또한 경제가 서서히 회복되었음에도 불구하고 줄어들고 있다. 감소율이 6.9%에서 6.6%로 줄어들었지만, 일자리 창출이 주로 무노조기업에서 이루어지고 있기 때문에 미래는

그리 밝지만은 못하다.

매사추세츠 우스터에 있는 클락대학교 노사관계학 계리 체이슨 교수는 “고용주들에게는 노동운동이 붕괴되는 것처럼 보일 것이다. 더 위축된다면 이는 ‘운동’이 아니다”라고 말했다.

1950년대에는 근로자 세 명당 한 명꼴로 노동조합에 가입했었다. 그러나 이 노조가입률은 계속해서 떨어져서, 1983년에는 약 20%의 근로자가 노조에 가입하였다.

노조가입률 하락은 공공부문에서 특히 심각한데, 이는 공공부문에서 지난 20년 동안 드물게 노조원 수가 늘어났기 때문이다. 노조가입자의 약 51%가 정부부문에서 일하고 있다. 이 부문은 최근까지도 노조를 조직하는 것에 비교적 관대했었다.

그러나 2011년 스코트 워커 위스콘신 주지사가 정부부문 근로자의 노동조합 가입의무를 제한하는 곳을 골자로 한 법안에 서명했을 때 이러한 분위기는 역전되었다. 위스콘신 주에서 노조가입자가 약 46,000명 감소하였는데 대부분은 공공부문에서 이루어졌다.



노동조합 간부들은 감소원인으로서 지나친 불황의 여파 및 공화당 주지사들과 주하원의원들의 노조권리 약화 시도를 들었다.

AFL-CIO의 리처드 트럼카 의장은 “이데올로기 공격뿐만 아니라 여전히 회복되지 않은 경제, 허점이 많은 법과 정치제도로 인해 노조가입자가 줄고 있고, 그 과정에서 경제안전망과 중산층 일자리가 위태롭게 됐다”고 말했다.

지난 3월 “일할 권리” 법안이 통과된 인디애나 주에서는 노동조합 가입자 수가 56,000명 감소하였다. 이 법은 근로자가 단체협상의 혜택을 누릴 수 있음에도 불구하고 노조에 조합비를 내야 한다는 의무 조항을 금지시켰다. 미시간 주의 의원들도 작년 12

월에 비슷한 법안을 통과시킨 바 있다.

노동조합의 또 다른 문제는 젊은 조합원이 충원되지 않는다는 점이다. 연령대로 보면 55~64세 근로자의 노조가입률이 14.9%로 가장 높고 16~24세의 근로자가 4.2%로 가장 낮다.

노조조직률이 가장 높은 주는 뉴욕 주로서 전체 노조 가입 노동력의 4분의 1에 육박한다. 가장 낮은 주는 노스캐롤라이나이고 노조가입률은 2.9%이다.

2012년 상근 임금근로자 중 노조가입자의 중위소득은 주당 943달러(한화 약 105만 원)인 반면 미가입자의 경우 742달러(한화 약 83만 원)였다.

• 출처: Fox News, 2013년 1월 23일자, ‘Unions suffer steep decline in membership’

미국 : 내부 소셜 네트워크 사이트의 순기능을 보여주는 연구결과

이젠 회사들은 종업원들이 회사에서 소셜 미디어에 접속하는 것을 금지하는 방안을 모색하지만, 최근 베일러 대학교에서 발표된 연구결과에 따르면 종업원들의 의욕을 향상시키고 이직을 줄이기 원하는 회사들은 이 새로운 문화를 받아들이는 것도 좋을 듯하다.

이 연구는 종업원 22,000명 규모의 샌안토니오의 보험회사 USAA가 신입사원들로 하여금 사내 소셜 네트워크 사이트들에 가입하게 함으로써 조직에 적응하게 한 것을 조사한 것이다.

이 연구에 참여한 베일러 대학교 정보시스템학과 휴 코크 교수는 USAA가 페이스북을 모델로 소셜 네

트워크 사이트를 개발하였다고 말한다. 종업원들은 유명 소셜 네트워크 사이트를 접속하는 것처럼 이 사내 사이트를 이용함으로써 “동료들과의 네트워크를 형성하고 친밀감을 쌓을 수 있다”고 말했다.

코크 교수를 포함한 연구자들은 종업원들이 사이트를 이용함으로써 “더 큰 행복감과 소속감 그리고 사명감을 갖게 된다”는 점을 발견하였다.

“신세대들이 대부분인 신입사원들은 이 사이트를 긍정적으로 받아들인다. 직장생활과 일상생활을 온라인 소셜 네트워크로 연결하는 이들은 사내 시스템을 이용하는 다른 종업원들에게 긍정적인 감정을 형성하고, 이 감정들이 더 큰 사회적 네트워크로 이

어진다. 결국 종업원들이 사회적 자본과 조직학습과 같은 개인적 자산을 형성하게 되는 것이다”라고 코크 교수는 말한다.

이와 같은 사이트는 특히 정보기술 업무에 종사하는 종업원들의 이직률을 낮추기를 원하는 회사에 필요하다고 코크 교수는 설명한다. 이 업종의 이직률이 다른 분야에 비해 특히 높은 것으로 나타났기 때문이다.

코크 교수에 따르면 정보기술 산업에서 이직률이 높은 것은 미국 교육시스템에서 기술직 근로자들이 충분히 양성되지 못한 데에 일정 부분 기인한다. 그리고 이 근로자들이 어느 정도 경력을 쌓으면 다른 회사들에서 데려가려고 한다. 최근 직업관련 기관 다이스 홀딩이 기술직을 대상으로 실시한 설문조사 결과는 코크 교수의 주장을 뒷받침한다. 즉 1년 안에 더 유리한 조건으로 다른 곳에서 자리 잡을 수 있다고 믿는 응답자가 전체의 64%에 달한다.

USAA의 사내 소셜 네트워크 사이트가 효과적일 수 있었던 것은 이 사이트가 구성원들이 서로 관계를 맺고 멘토링하는 장으로 진화해왔기 때문이다.

이곳을 통해 신입사원들은 “유용한 정보와 새로운 시각을 제공해 줄 수 있는 사람들에게 연결될 수 있고, 나아가 더 많은 선임자들과 신입사원들 그리고 경영진들과도 소통할 수 있다. 이렇게 관계를 맺게 되면 신입사원들은 업무회의에 더 편안한 마음으로 참석할 수 있고, 도움을 받을 사람이 누군지도 쉽게 이해하게 되며, 회사의 업무에 더 큰 소속감을 가질 수 있다”고 코크 교수는 말한다.

USAA의 성공에도 불구하고 모든 회사에서 내부 소셜 네트워크가 성공적으로 자리 잡으리라는 보장은 없다고 코크 교수는 말한다. 회사들은 소셜 미디어 사이트를 구축하기 전에 종업원들의 직장생활과 일상생활을 얼마만큼 결합할지를 결정해야 한다. “소셜 미디어를 시간낭비라고 생각하지 않고” 젊은 인력들이 많은 조직의 경우 사이트 구축으로 이득을 얻을 수 있을 것이라고 코크 교수는 덧붙인다.

- 출처: Workforce, 2013년 2월 4일자, ‘Study Touts the Benefits of Internal Social Networking Sites’



유럽

독일 : 2013년 1월 노동시장 동향

2013년 1월 들어 독일의 실업률이 7% 이상으로 급격한 상승세를 나타내었다.

독일의 실업률은 작년 12월 6.7%를 기록했고 2013년 1월에는 7.4%로 약 0.7%포인트가 증가했다. 이번 달 증가한 실업인구는 약 29만 8천 명이며, 이는 지난해 같은 달보다 약 5만 4천 명이 증가한 수준이다. 이번 달 실업률 상승으로 구 동독지역의 실업률은 11.5%로 증가하였고, 구 서독지역의 경우에도 6.4%로 지난 8월 이후 다시 6%대로 상승하였다.

25세 미만의 실업률 역시 0.7%포인트 증가하며 약 3만 명의 실업자가 증가하였다. 이는 전체의 약 10% 수준으로 여름철의 계절적 실업 증가에서 25세 미만이 차지하는 비율이 70%에 달했던 것과 비교하였을 때 높지 않은 수준으로 나타나고 있다.

작년 한 해 동안 0.3% 이상의 변동폭을 보이지 않던 노동시장이 가장 큰 폭의 변화를, 그것도 악화된 지표를 나타내자 불황의 신호탄이 되지 않을지 우려하는 분위기다. 하지만 연방노동청(BA) 청장인 Frank-J. Weise는 계절적인 영향으로 인한 상승이라며 지나치게 비관적인 전망에 대해 경계하였다. 실제로도 지난 2011년에도 9월 이후 6%대의 실업률을 보이며 안정세를 나타내었던 독일의 실업률이 2012년 1월 들어서면서 0.7%포인트가 급격히 상승했던 바 있다.

- 출처: 독일 연방노동청 (BA), 2013년 1월 31일자, 'Der Arbeitsmarkt im Januar: Allein jahreszeitlich bedingter Anstieg der Arbeitslosigkeit'

독일 : 근로자 실질임금, 2000년에 비해 1.8% 하락

독일은 최근 몇 년간 경기 및 고용지표의 안정세를 바탕으로 임금수준이 인상되었지만, 실질임금은 지난 2000년과 비교해 여전히 낮은 수준으로 나타났다.

한스-뵉클러 재단(Hans-Böckler Stiftung)의

WSI-Tarifarchiv가 발표한 조사결과에 따르면, 물가 상승률을 고려한 2012년 독일 근로자의 평균임금은 지난 2000년에 비해 1.8%가 하락한 것으로 나타났다. 하지만 지난 2009년과 2000년의 실질임금 격차가 4.6%였던 것에 비하면 지난 3년간 독일의 경제

가 비교적 안정적이었음을 확인할 수 있다.

지난 3년간 독일의 평균임금은 1.2%, 1%, 0.6%의 인상률을 보이며 꾸준히 상승하였지만 여전히 2000년대 초반의 경제위기 당시 발생한 실질임금 하락 부분을 메우기에는 부족하였다. 독일은 어려운 경제여건을 돌파하기 위해 2003년부터 사민당(SPD) 정부가 하르츠(Hartz) 개혁을 실시하면서 노동시장의 탈규제가 가속화되었다. 이는 근로자의 임금인상 요구를 강하게 압박하는 정책적인 바탕으로 작용하였으며, 저임금 근로가 증가하는 현상도 수반되었다.

단체협약을 기준으로 한 명목임금의 경우에는 지난 2000년과 비교하여 6.9%의 상승이 있었다. 하지만 WSI-Tarifarchiv의 전문가인 라인하르트 비스핀

크(Reinhard Bispinck) 박사는 협약상 임금과 근로자에게 지불되는 임금 사이의 격차가 증가한 것을 근거로, 협약 임금을 기준으로 한 명목임금 상승의 일부만이 실질임금 증가에 반영되어야 한다고 지적하였다. 여기에는 독일의 단체교섭 적용 근로자 비율이 점차 하락하여 교섭력이 약화된 것도 하나의 원인으로 지적되고 있다.

WSI의 전문가들은 독일의 경제적인 안정을 위해서는 국내 수요의 중요성을 인식해야 하며, 이를 위해서는 임금 인상을 통한 구매력의 강화가 뒷받침되어야 한다고 주장하였다.

- 출처: 한스-비클러재단 언론 보도용 자료, 2013년 2월 12일자, 'Reallöhne um 1,8 Prozent niedriger als im Jahr 2000'

영국 : 영국항공 근로자, 유럽인권법원에서 기독교적 신념을 이유로 한 차별 사건에서 승소

유럽인권법원은 영국항공에서 근로자의 기독교적 신념에 대한 차별이 있었다고 결정하였다. 영국항공 근로자인 나디아 이웨이다는 근무 중 십자가 목걸이 착용을 금지하는 지시를 위반한 이유로 해고당했으며, 이에 대하여 영국항공을 상대로 기독교적 신념을 이유로 한 차별 소송을 제기하였다. 나디아는 노동심판위원회를 비롯한 영국 법원에서 패소하였지만, 유럽인권법원은 일정한 기업 이미지를 보호하기 위한 영국항공의 목적과 해당 근로자의 종교적 신념이 형평성을 갖추지 못하였으므로 유럽인권협약 제9조에 위배된다고 결정하였다. 이 결정에

대하여 영국항공 측은 유니폼 정책은 2007년에 변경되었으며 지난 6년 동안 '종교적 신념의 상징'을 착용하고 근무하는 데 문제가 없었다고 해명하였다.

데이비드 캐머론 영국 총리는 이 결정에 대하여 환영한다는 뜻을 밝히면서 종교적인 상징물을 착용하고 근무하는 것은 허용되어야 하며, 더 이상 종교적 신념을 이유로 차별받는 사람이 없어야 한다고 말했다.

그러나 기독교적 신념을 이유로 한 차별에 대해 근로자 4명을 병합심리한 이 사건에 있어서 유럽인권법원은 다른 3명의 근로자들의 종교적 믿음은 침



해받지 않았다고 결정하였다. 유럽인권법원은 신앙적인 이유로 게이 커플에 대한 상담을 거부한 후 해고된 상담가 게리 맥퍼레인, 업무 중 십자가 목걸이를 착용하지 말라는 병원의 지시를 거부한 후 배치 전환된 간호사 셸리 채플린, 동성 간의 혼인의식 등록을 거부한 후 징계받은 호적 공무원 릴리안 레텔의 사건에 대해서는 유럽인권협약 9조 및 14조의 “사상, 양심 및 종교의 자유”에서 금지하는 종교적 차별이 아니라고 결정하였다. 이에 대하여 기독교 협회의 마이크 저지 대변인은 릴리안 레텔 사건에 대하여 기독교적 전통적 결혼관이 무방비 상태에 노출되어 있다고 하면서, 다른 근로자들이 있음에도 불구하고 신념에 반하는 업무를 강요받는 것은 종교적 믿음에 대한 근본적인 침해라고 밝혔다.

최근 유럽에서 이슬람 등 유입 종교의 차별에 대비하여 기독교적 신념에 대한 역차별이 주장되고 있는 상황에서, 이 결정은 기독교적 신념을 이유로 한 사건에서 근로자가 승소했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 BBC 평론가 로버트 피콕은 나디아의 승소는 단지 근로자의 십자가 착용이 영국항공의 공공 이미지를 훼손하지 않는다는 전제하에서 차별을 인정한 것으로 다른 사건들의 결과를 감안한다면, 사업장 내 종교적 신념은 다른 사람들의 권리와 충돌하지 않는 범위 내에서만 보호될 수 있다는 점을 반영한 것이라고 논평하였다.

- 출처: BBC뉴스 인터넷판, 2013년 1월 15일자, 'British Airways Christian employee Nadia Eweida wins case'

영국 : 건설업체, 근로자 3천여 명 블랙리스트 파문

사업장에서 안전보건 문제를 제기하거나 노동조합에 가입한 경력이 있는 3,000여 명이 넘는 건설 근로자들의 이름과 그들의 활동내역 등을 담은 블랙리스트 사건에 대해 국회 논의가 진행되면서 파문이 더욱 확산되고 있다. 건설업체들의 요청으로 작성된 것으로 보이는 이 블랙리스트에는 건설근로자들에 대한 정보뿐 아니라 도로건설과 개발에 반대하는 시위를 해 온 200여 명의 환경운동 활동가들의 개인정보도 담겨 있다. 지난 1월 말 열린 국회 토론회에서 야당인 노동당 의원들은 건설산업에서 행해진 국가적 차원의 블랙리스트 스캔들에 대

해 전면적인 조사를 실시할 것을 요구했다.

처카 움너(Chuka Umunna) 예비내각 산업경제부 장관은 “이는 매우 중대한 문제임에도 우리는 아직도 이 블랙리스트 스캔들의 전체 규모를 알지 못한다”며 “(국회 논의 등을 통해) 추가로 밝혀지는 증거들은 블랙리스트 사건에 대한 전면 조사가 왜 필요한지 잘 보여주고 있다”고 말했다. 실제 그는 국회 논의 중에 영국 건설업체 상위 20개 가운데 절반 이상이 이 사건에 관여돼 있다는 사실을 폭로하기도 했다. 하지만 현 산업경제부 장관인 빈스 케이블은 “블랙리스트를 작성한 것은 부적절하고 변명

의 여지가 없는 일”이라면서도 “추가 조사를 실시하기 전에 이러한 행위가 계속 진행 중인지에 대한 증거가 필요하다”고 말했다.

사건은 지난 2009년으로 거슬러 올라간다. 영국 정보감독관실(ICO)은 당시 컨설팅연합(Consulting Association)이라는 단체 사무실을 불시에 단속해 건설근로자 3천여 명의 이름과 노조 가입여부, 노조활동 참여 여부 및 내역, 강성인지 여부, 언제 안전보건 이슈를 제기했는지, 직업력, 가족관계 등에 대한 사찰정보를 담은 자료문치를 발견했고, 이 정보가 어떤 경위로, 누구를 통해 수집되었는지에 대한 조사를 진행해 왔다. 컨설팅연합이라는 단체는 대형 건설회사들로부터 자금지원을 받고 이 정보수집을 총괄해 온 조직이라는 혐의를 받고 있다.

블랙리스트에 있는 조합원들과 환경운동 활동가들에 대한 정보는 다양한 루트를 통해 수집된 것으로 확인됐는데, 정보감독관실은 최근 국회에서 “이 가운데 일부는 경찰이나 정보기관을 통해 제공받은 것으로 보인다”고 밝혔다. 옴너 예비내각 장관은 “블랙리스트 파일에 포함된 정보가 경찰과 정보기관에서 제공되었다는 것은 아주 심각한 일”이라며 “이 사건에 대한 전면적인 수사는 불가피하다”고 말했다.

일련의 국회 논의과정에서 불법적으로 수천 명의 근로자들을 검열하는 데 쓰였던 블랙리스트에 대한 더 자세한 정보들이 나오고 있다. 이는 크로스레일(Crossrail, 영국 런던 주변 수도권 지역을 묶는 광역철도망 구축사업으로 약 150억 파운드(한화 약 22조 원)의 예산이 투입되는 유럽 최대의 인프라 건설 프로젝트) 사건이나 올림픽 건설 프로젝트

에 대한 조사를 해야 한다는 주장에 힘을 실고 있다. 이미 한 건설회사(Sir Robert McAlpine) 대표는 이 회사가 2008년 올림픽 주경기장 작업에 필요한 근로자들을 물색하는 과정에서 블랙리스트 자료를 활용했음을 인정했고, 이안 커 컨설팅연합의 전 대표는 자신의 단체가 크로스레일(Crossrail)과 논의했음을 인정했다. 이 외에도 일부 건설회사들은 누가 트리블메이커인지 알기 위해 돈을 내고 이 정보를 제공받았음을 인정했고, 많은 건설산업 근로자들은 이 때문에 새로운 일자리를 찾을 수 없었다고 주장하고 있다.

건설산업노조인 UCATT는 블랙리스트에 오른 근로자들에 대한 보상은 물론 이 사건에 대한 전면적인 조사가 필요하다고 주장했다. 스티브 퍼피 UCATT 사무총장은 “정부는 전면적인 조사를 수용해야 한다”며 “공공프로젝트에 사용됐는지 여부, 경찰과 정부기관이 이 추악한 행위에 연루됐는지 등을 포함해 블랙리스트 사건 관련 일체를 전면적으로 조사해야 한다”고 주장했다.

린다 클라크 웨스터민스터대학 교수(유럽 노사관계)에 따르면, 이번에 밝혀진 블랙리스트 관련 내용은 ‘이런 사건이 있었다’는 것이 공개적으로 알려진 것에 불과할 뿐, 건설산업 전반에 걸쳐 아주 오랫동안 블랙리스트는 존재해 왔다. 그는 “인터뷰를 했던 50~60대 건설근로자들은 모두 블랙리스트에 대해 언급했고, 어떤 경우는 그들뿐 아니라 그들의 가족들도 블랙리스트 명단에 올랐다고 말했다”라고 국회에서 증언했다.

노동당 의원들은 입을 모아 블랙리스트 사건을 “은밀하고도 음험하며 부끄러운 관행”이라고 말했



고, 여전히 이런 관행이 지속되고 있을지도 모른다는 점을 경고했다. 특히 존 맥도넬 의원은 “노동조합원이라는 이유로, 안전보건 문제를 옹호한다는 이유로, 혹은 작업장에서 정의와 공평함이 보장되어야 한다고 주장한다는 이유로 블랙리스트에 오른다는 것은 있을 수 없는 일”이라고 말했고, 미셸 미처 의원은 “2차대전 이후 가장 심각한 인권침해”라고 지적했다. 영국 최대규모 노조인 유니이트의 렌 맥클러스키 사무총장은 “이는 국가적 수치”라며 “건설회사들은 수천 명의 평범한 건설현장 근로자

들을 불법적으로 사찰했을 뿐 아니라 그들의 커리어와 가족의 삶을 망가뜨렸다”고 개탄했다.

- 출처: 1) 일간 가디언 인터넷판, 2013년 1월 28일자, ‘Blacklist used by construction firms to disrupt environmental protests’
- 2) 피플매니지먼트, 2013년 1월 24일자, ‘Labour calls for construction industry blacklist inquiry’
- 3) 박진욱(2012), “영국 건설노동자, 블랙리스트에 맞서 싸우다,” 노동건강연대.

영국 : 정부, 부모 간 육아휴직 분담 법안 발표

영국 정부는 출산 후 부모인 근로자가 육아시간의 분담을 결정할 수 있도록 하는 육아휴직 분담제를 도입하는 것을 주요 내용으로 하는 ‘아동 및 가족법안’을 의회에 제출하였다. 이 법안에는 육아휴직에 관한 사항뿐만 아니라 근로자의 유연근무청구권을 모든 근로자에게 확대하는 방안 및 입양 시스템, 육아서비스 대행사 도입 등의 내용을 포함하고 있다.

현재 여성의 경우는 출산휴가를 제외하고 최대 12개월까지의 모성휴직을 사용할 수 있으며, 남성의 경우 자녀 출생 직후 2주간의 부성휴가와 함께, 배우자가 복직할 경우에 한하여 26주의 추가적인 휴가를 사용할 수 있도록 규정되어 있다. 이에 대하여 개정 법안은 출산한 여성 근로자가 조기 복직할 경우 최대 12개월까지의 모성휴직을 남성 근로자가

활용할 수 있도록 하는 한편, 부성휴가의 범위를 산전 2주간(무급)까지 확대하는 내용을 포함하고 있다. 사업혁신기술부(BIS) 장관 조 스위슨은 이 법안에 따라 부모들이 21세기에 부합하는 일-가정 양립을 추구할 수 있으며, 자녀양육 책임이 주로 여성에게 있다는 고정관념을 불식하는 데 기여할 수 있을 것이라고 발표하였다. 또한 사용자들은 여성들이 출산 후 조기복직을 하고 그 대신 배우자인 남성 근로자들이 더 많은 근로시간 면제를 받는 것에 대하여 사용자들이 곧 익숙해질 수 있을 것으로 전망하였다.

이번 법안에 대하여 ‘일하는 가족들’의 대표 사라 잭슨은 이러한 변화들은 가족들뿐만 아니라 기업들에게도 유익한 것이라고 말하면서, 유연근무제는 노동생산성에 긍정적인 영향을 미치며, 유연근

무제를 허용하는 사업체에서는 결근율이 감소됨은 물론 충성도가 높은 근로자들로 인하여 이직률이 낮아지게 된다고 밝혔다. 한편 사용자단체인 CBI는 이러한 입법적 변화는 이미 많은 사업장에 반영된 실태를 법제화하는 것이므로 큰 변화는 아니라고 하면서도, 사업운영 시 근로자들의 요구와 함께 고객들의 요구에도 균형을 맞춰야 하기 때문에 근로

자들의 청구에 대한 사용자의 거부권은 유지되어야 한다는 입장을 밝혔다.

- 출처: 1) People Management, 2013년 2월 5일자, 'Government announces shared parental leave plans'
- 2) 영국 정부 홈페이지, 2013년 2월 5일자, 'Shared Parental Leave'

영국 : 법원, 정부의 실업자 의무근로제 제동

영국 법원이 실업자에 대한 무급 의무근로가 법에 저촉된다고 판결함에 따라 정부 정책에 제동이 걸렸다. 지난 12일, 런던 고등법원은 공공근로 프로그램에 참여하지 않은 실업자들에 대한 수당을 박탈하는 정부 정책은 위법 소지가 있다고 판결했다.

사건은 대학 졸업자인 캐 레일리(24)와 HGV 운전자 출신 실업자 제이미 윌슨(40)이 정부를 상대로 소송을 제기하면서 시작됐다. 이들은 정부가 실업수당을 계속 지급하는 조건으로 자신의 전공이나 기술과 관련 없는 곳에서 강제로 일을 하라고 요구한 것은 '강제노동에 관한 법'을 위반한 것이라고 주장했다. 레일리는 버밍엄대에서 지리학을 전공했지만 정부 실업자 취업프로그램의 일환으로 전공과 관계 없는 유통업체인 파운드랜드(Poundland)에 배치되어 물품 정리와 바닥 청소를 담당했다. 윌슨 역시 이 프로그램에 참여하지 않으면 실업수당 혜택에서 제외된다는 말을 듣고 자신의 의사와 상관없이 주당 30시간씩 6개월 동안 무급으로 일을 해야 했다.

이 둘의 변호를 담당한 테사 그레고리 변호사는 "이 판결은 정부가 지난 2년간 수만 명의 실업자들에게 무급노동을 강요하고 이를 충족하지 못했을 경우 실업수당을 박탈했다는 것을 확인시켜줬다"며 "이는 정부가 '어떤 사람도 강제노동을 해서는 안 된다'는 법 규정을 정면으로 위반한 것"이라고 지적했다. 이 변호사는 "이번 판결로 무급노동에 불참했다는 이유로 수당을 박탈당한 모든 사람들은 이제 불법적으로 박탈당한 자신들의 수당을 돌려달라고 요구할 수 있는 권리가 생겼다"고 말했다.

하지만 정부는 이 판결을 수용하지 않을 방침이다. 대법원 상고를 준비하는 한편 무급노동 제도를 계속 집행할 수 있도록 하는 새로운 제도를 도입, 시범 운영 중이다. 고용연금부 대변인은 "법원은 실업자들이 일자리로 돌아갈 수 있도록 돕는 정부의 프로그램의 필요성은 인정했는데, 이를 강제노동이라고 말하는 것은 말이 안 된다"며 "위법 시비가 없도록 관련 규정을 보완해 나가겠다"고 말했다. 정부는



이 제도 때문에 실업수당을 받지 못한 사람들에게 수당을 되돌려주는 대신 법원이 위법성을 지적한 내용을 피할 수 있는 방향으로 제도를 약간 수정할 방침이다.

하지만 소송을 제기한 레일리는 “전공과도 무관한 무급노동은 일자리를 찾는 데 도움을 주지 않았고 어떤 훈련도 제공하지 않았으며 일을 하는 동안 다른 일자리를 알아볼 수 있는 시간도 보장받지 못했다”며 “일자리로 복귀해야 하는 나에게서는 완전 시

간강비였던 반면 파운드랜드에만 도움을 주는 일”이라고 지적했다. 레일리는 특히 “우리 (실업자들) 역시 하루 빨리 일자리로 돌아가고 싶다”며 “이런 우리를 돕는 가장 좋은 방안은 지원을 하는 것이지 우리를 벌하는 것은 아니”라고 강조했다.

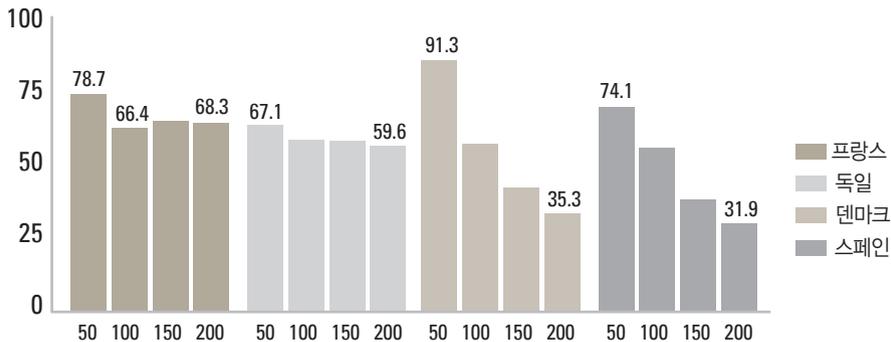
- 출처: BBC 인터넷판, 2013년 2월 12일자, ‘Back-to-work scheme breached laws, says Court of Appeal’

프랑스 : 회계감사원, 실업보상금제도 비판

회계감사원은 지난 1월 22일 발표된 보고서를 통해 현행 프랑스 고용정책에 대한 비판적인 입장을 표명했다. 특히 감사원은 실업보험과 관련하여, 고용보험 관리기구 유네딕(Unedic)이 2013년 50억 유

로(한화 약 7조 3,552억 원)의 손실을 감당해야 할 것이며, 이는 지난해 말까지 축적된 137억 유로(한화 약 20조 1,531억 원)에 더해져 크나큰 재정부담으로 작용할 것으로 내다봤다. 이 보고서는 프랑스

(프랑스, 독일, 덴마크, 스페인의 소득구간별 실업보상금의 소득대체율)



주 : 50=평균 소득의 50%, 100=평균 소득 생활자, 150=평균 소득의 1.5배 생활자, 200=평균 소득의 2배.

실업보상제도의 형평성이 악화되고, 효율성이 약화되고 있다고 평가했다. 또한 프랑스 실업보상제도가 타 유럽국가에 비해 지나치게 관대한 점도 지적했다. 일례로, 4개월의 기준 노동기간을 일할 경우, 최대 28개월가량까지 실업보상을 받을 수 있고, 50세 미만의 실업자의 경우 실업보상 기간이 2년까지 이어질 수도 있다고 설명했다.

그림에서 볼 수 있듯이, 프랑스의 경우, 평균 소득에 해당하는 자가 실업상태에 빠질 경우 이전 소득의 66% 수준을 보장받는 데 반해, 평균 소득의 2배

에 해당하는 가구는 오히려 68% 이상을 보장받는 것으로 나타났다. 일반적으로 소득 수준이 낮을수록 소득보장률이 높고, 그 수준이 높을수록 대체율이 낮은 것에 반해, 프랑스의 경우 역진현상이 나타나고 있는 셈이다.

프랑스의 현재 월평균 소득은 2,052유로(한화 약 302만 원)이다.

- 출처: Le Monde, 2013년 1월 22일자, 'La Cour des comptes s'attaque à l'indemnisation des chômeurs'

프랑스 : 노동법원, 수감 중 근로에 노동법 적용 첫 판결

2013년 2월 8일, 파리 노사분쟁위원회(Conseil de prud' hommes de Paris)*는 수감 중 근로에 대해서도 노동법의 적용을 인정해달라는 수감자의 요구를 들어주었다. 이번 판결이 주목을 받는 이유는 지금까지는 수감 중 근로에 노동법이 적용되지 않았기 때문이다.

베르사이유 구치소에 살인죄 명목으로 임시 구류되어 있던 수감자 36세 마릴린 모로(Marilyn Moureau)는 텔레마케팅 회사인 엠까페 소시에탈(MKT Societal)에서 2010년 여름부터 2011년 4월까지 하루에 몇 시간씩 감방을 벗어나 텔레마케터로 근무하였다. 그러던 중 근무시간에 가족과 개인적인 통화를 한 이유로 업무에의 배치가 취소되었다. 수감 중에는 “해고”가 존재하지 않고 특정 업무에 “배치가 취소”된 것으로 고려된다. 일반적으로

로 기업과 수감자 사이에는 법률관계가 성립되지 않기 때문이다. 수감자는 형무행정기관에 소속되어 있어 기업과 근로계약(Contrat de travail)을 독립적으로 체결할 수 없다. 수감자가 실행해야 할 임무에 대한 범위를 명시한 수감자와 교도소 사이의 약정(acte d'engagement)**만이 있을 뿐이다. 이러한 수감자와 교도소 간 계약에는 노동법상의 규칙들이 적용되지 않는다. 예를 들어 최저임금제, 유급휴가, 실업보험, 업무상 질병 또는 사고 시 보상제도 등이 적용되지 않는다. 이러한 상황에서 원고인 수감자는 회사와의 협력관계 종결을 부당해고로 인정해 줄 것을 요구했다.

파리 노사분쟁위원회는 이번 판결에서 피고 기업을 “특수한 조건하의 고용주”로 인정했는데 원고 측 변호인단에 따르면 이는 수감 중 근로와 관련하여



기업과 수감자의 관계를 노사관계로 인정한 첫 사례라고 한다.

이번 판결로 원고인 마틸린 모로는 여러 종류의 손해배상금을 받을 수 있게 되었다. 해고유예기간 위반에 따른 금액(521.10유로, 한화 약 76만 원), 관련 유급휴가 보상금(52.10유로, 한화 약 7만 원), 해고절차 불이행에 따른 금액(521.03유로, 한화 약 76만 원)을 받게 되었다. 뿐만 아니라 3,126.18유로(한화 약 450만 원)에 달하는 손해배상금, 2,358유로(한화 약 340만 원)의 소급분 급여와 그에 따른 유급휴가 보상금(390.77유로, 한화 약 57만 원) 또한 지급 받게 되었다.

이번 판결에 대해 원고의 변호인단 중 한 명인 파비앵 아라켈리앙(Fabien Arakélian)은 “혁명적인 판결”이라고 만족해하며, “프랑스의 모든 수감자들에게 큰 의미가 있는 날이다. 당국이 하루 빨리 수감자들의 노동문제를 다루기를 촉구한다”고 덧붙였다.

- 출처: 1) Le Monde, 2013년 2월 8일자, ‘Une détenue obtient de la justice l’application du droit du travail en prison’
- 2) Le Figaro, 2013년 2월 8일자, ‘Le droit du travail s’applique aussi en prison’

* 노사 간의 분쟁 해결을 담당하는 특별법원으로 일종의 1심 노동법원이라고 생각할 수 있다.

** 공공시장법전(code des marchés publics)에 따르면 약정(acte d’engagement)이란 공공시장에 참여하기를 희망하는 자가 의사표시를 하고 공공기관이 작성한 조항에 동의하는 경우, 상호 날인하여 체결되는 계약을 말한다. 사인 간의 계약이 아니라 계약 주체의 한쪽이 국가·지방자치단체 및 정부투자기관 등의 공공기관이라는 점에서 우리나라의 「국가계약법」상 “정부계약”의 일종으로 이해할 수 있다.

아시아

일본 : 신규졸업예정자 취직지원 강화

일본 후생노동성은 문부과학성 및 경제산업성과 연계하여 2013년 3월 졸업예정자의 취직지원을 한층 강화하기로 하고, 지난 1월 18일 ‘미내정취업활동생 집중지원 2013’을 발표하였는데, 주요 내용은 다음과 같다.

작년 2012년 12월 1일 조사한 2013년 3월 졸업예정자인 대학생의 취직내정률은 75.0%로 전년보다는 3.1%포인트 증가하였지만, 세계금융위기 전의 수준에는 도달하지 못해 여전히 신규졸업자의 취직상황이 매우 어렵다고 판단하고, 취직지원 강화정책을 발표하게 되었다. 주요 내용으로는, 첫째, 아직 취직이 내정되지 않은 미취직내정자를 위해 중견기업·중소기업을 중심으로 취직면접회를 오는 3월 말까지 142회 개최하기로 하였다. 또한 청년층을 위한 원스톱 서비스인 잡카페에서도 미취직내정자를 대상으로 카운셀링과 취직면접회 등을 실시하기로 하였다.

둘째, 미취직내정자가 취직을 단념하지 않도록, ‘신졸응원고용센터’(전국 57개소)의 잡서포터와 대학의 취직상담원이 연계를 강화하고, 미취직내정자의 정보를 공유하여 전화 등을 통해 취직지원을 강화하기로 하였다. 지난해, 신졸응원고용센터의 이용자 수는 47만여 명에 이르고, 이 중 약 5만 7천 명이 취직한 것으로 나타났다. 또한 미취직내정자 부모에

게도 연락을 취하여, 취직상황에 대한 이해를 높이고, 자녀들을 신졸응원고용센터나 고용센터에 보내도록 권장하기로 하였다.

셋째, 풍부한 기업정보를 보유하고 있는 중소기업단체 등이 대학과 연계하고 관계를 구축하여 중소기업과 미취직내정 대학생과 매칭, 인재육성·정착까지 체계적으로 실시하도록 하였다.

넷째, 홍보 강화의 일환으로 주요 민간 취직정보 사이트에 잡서포터나 ‘신졸응원고용센터’의 정보를 게재하도록 요청하고, 정부도 각종 신문, 잡지나 다양한 홈페이지 사이트에 취직지원 강화정책 내용을 실어, 미취직내정자와 그들 부모에게 취직촉진을 꾀하기로 하였다.

다섯째, 졸업 후 3년이 지나지 않은 졸업생도 신규졸업자로 채용하도록 기업에 주지시키기로 하였다. 일본 기업(특히 대기업)은 채용할 때 오로지 신규졸업자만 채용하여 졸업할 때까지 취직하지 못하면 정규직으로 취직하기 힘들다. 이러한 문제를 해결하기 위해, 일본정부는 2010년 11월 ‘청년고용기회확보지침’을 개정하여 기업의 신규졸업자 채용에 졸업 후 3년이 지나지 않는 졸업생도 응모할 수 있도록 하고 이러한 조치를 보다 널리 주지시키기로 하였다.

상기와 같은 신규졸업예정자 취직지원 강화정책



으로 미취직내정자가 3월 말 졸업할 때까지 어느 정도 구직에 성공할 수 있을지 주목된다.

• 출처: 일본후생노동성 홈페이지, 2013년 1월 18

일자, '新規学校卒業予定者の厳しい就職環境を踏まえた就職支援の強化'

일본 : 고용확대 · 임금인상을 위한 법인세 감면

정부여당인 자민당과 공명당은 지난 1월 24일 '2013년도 세제개정대강'을 발표하였다. 대강은 그 대로 정부정책으로 결정될 것으로 보이는데, 여기에서는 고용확대와 임금인상에 관련된 법인세 감면을 중심으로 살펴보기로 한다.

기업이 2013년에서 2016년 사업연도에 국내 고용자에게 당해 법인 근로자 평균급여를 5% 이상 인상할 경우, 증가액의 10%에 해당하는 금액을 법인세에서 공제한다. 단 공제금액은 전체 법인세의 10%(중소기업의 경우 20%)를 한도로 한다.

또한 고용확대를 위한 법인세 감면으로서, 기업이 정규직 근로자를 증가시킨 경우 근로자 1인당 매년 40만 엔(한화 약 472만 원)을 법인세에서 감면한다. 이를 일컬어 '고용촉진세제'라고도 하는데, 현재는 1인당 매년 20만 엔으로, 2배 높은 것이다.

연구개발비의 10%(중소기업 20%)에 해당하는 금액을 법인세에서 감면하는데, 감면 한도액을 현재 법인세액의 20%에서 30%로 확대한다. '연구개발세제'라고 불리고 있는데 법인세 감면조치는 2년이다.

이 외에, 조부모가 손자 · 손녀의 교육자금으로 증

여할 경우, 증여세를 면제하고 소득세 · 주민세에서 주택용자금의 일부감면액을 현행 최대 200만 엔(한화 약 2,365만 원)에서 400만 엔(한화 약 4,730만 원)으로 확대하는 한편 고소득자(연봉 1,800만 엔 이상)의 소득세율은 40%에서 45%로 상향조정하는 등의 세제개정을 실시하였다.

위와 같은 세제개정으로 감세효과는 매년 약 2,700억 엔(한화 약 3조 1,925억 원)에 이를 것으로 예측되고 있다.

이번 세제개정에서 기업의 5% 이상 급여인상분을 법인세에서 공제하기로 한 것은 매우 특이한데, 노동조합의 임금인상 요구가 약하고, 기업이 국제경쟁력 약화를 우려해 임금인상을 용인하지 않는 가운데 악화되는 디플레이션을 막기 위한 궁여지책이라고 해도 과언이 아니다. 그러나 이번 법인세 감면은 5% 임금인상 기업이 대상이기 때문에, 과연 어느 정도의 기업이 감면대상이 될지 매우 불투명해 보인다.

• 출처: 자민당 홈페이지, 2013년 1월 24일자, '平成25年度税制改正大綱'

일본 : 정기승급제도 현황과 전망

일본 생산성본부가 2012년 10~11월 전체 상장기업 2,142개사를 대상으로 실시한 조사(‘일본적 고용·인사 변용에 관한 조사’, 응답기업수 154개사, 회수율 7.2%)를 토대로 일본 기업의 정기승급제도의 현황과 전망을 살펴보기로 한다.

연령이나 근속이 증가함에 따라 임금이 상승하는 정기승급이 도입되어 있는 기업은 55.2%였다. ‘정년까지 정기승급이 있는’ 기업은 16.9%, ‘일정 연령까지 정기승급이 있는’ 기업은 38.3%로 정기승급이 도입되어 있는 기업 중 약 70%는 일정 연령까지 정기승급이 이루어지고 있는 것으로 나타났다.

몇 세까지 정기승급이 이루어지고 있는지 보면, 가장 많이 응답한 연령은 ‘55세’로 11.0%의 기업이 응답하였고, 이어 ‘50세’가 7.1%였다. 정기승급이 이루어지고 있는 평균연령은 47.4세였다.

향후 정기승급제도의 운영 방향에 관하여 물어본 결과, ‘현재와 같이 유지’가 42.4%로 가장 많았고, 이어 ‘정기승급으로 올라가는 수준 억제 희망’

이 25.9%, ‘일정 연령까지 정기승급이 있는 것은 어쩔 수 없으나 좀 이른 나이에 승급이 되지 않도록 희망’이 21.2%였다. 50%에 가까운 기업이 정기승급액을 줄이거나 정기승급이 이루어지는 연령을 낮추려고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

한편 일반사원을 기준으로 처우제도 전체에 대한 현황과 앞으로의 방침을 보면, 현재 ‘연공주의’로 처우를 하고 있는 기업은 29.9%(앞으로의 방침 7.8%, 이하 같음)이었고, ‘능력주의(발휘되는 능력이나 행동을 처우에 크게 반영)’가 51.9%(63.6%), 그리고 ‘성과주의(수치적인 업적이나 결과를 처우에 크게 반영)’가 18.2%(27.9%)였다. 이러한 기업의 방침이 현실화되면 일본기업의 처우는 연공보다는 능력이나 성과가 더욱 반영되는 형태로 변화되어 나갈 것으로 보인다.

• 출처: 일본 생산성본부 홈페이지, 2013년 1월 29일자, ‘第13回 日本的雇用・人事の変容に関する調査’

중국 : 정부 지니계수 공식발표 : 2012년 0.474

지난 1월 18일 국무원 홍보실에서 거행된 ‘2012년 국민 경제운행상황 언론발표회’에서 국가통계국 마찌엔탕(马建堂) 국장은 최근 10년간 중국의 지니계수를 처음으로 발표하였다.

지니계수는 계층 간 소득분배가 얼마나 공평하게

이루어졌는지를 나타내는 수치로 수치가 클수록 소득격차가 크다는 것을 의미한다. 국제적인 기준에 따르면, 지니계수가 0.4 이상이면 소득격차가 비교적 크다는 것을 의미한다. 이번에 발표된 통계자료에 따르면, 2004년을 제외하고 2003년부터 중국의



지니계수는 지속적으로 증가하다가 2008년 최고점을 기록한 후 해마다 조금씩 감소하고 있는 것으로 나타났다. 2012년 중국의 지니계수는 0.474였다. 세계은행의 통계에 따르면, 2010년 전 세계 지니계수의 평균은 0.44였다.

마 국장은 최근 10년간 0.47에서 0.49 사이의 중국 지니계수는 낮은 수치가 아니며, 이러한 수치는 소득분배의 조속한 개혁과 소득격차 축소의 긴박성을 의미한다고 밝혔다. 또한 그는 2008년 글로벌 금융위기 이후 지방정부가 각종 민생과 관련된 조치를 취하면서 중국의 지니계수가 조금씩 감소했다고 설명했다.

일전에 서남재경대학이 발표한 중국 가정금융조사 결과에 따르면, 2010년 중국 가정의 지니계수는 0.61이었다. 이 수치와 이번에 국가통계국이 발표한 지니계수는 큰 차이가 존재하는데, 이에 대해 마 국장은 통계방법상의 차이가 있기 때문이라고 밝혔다. 그는 세계은행이 계산한 중국의 주민소득 지니계수와 통계국이 발표한 지니계수가 비슷하며, 예를 들어 세계은행이 예측한 2008년 중국의 지니계수는 0.474, 이번에 국가통계국이 발표한 2008년 중국의 지니계수는 0.491이라고 밝혔다.

‘리야오왕동광주간(瞭望东方周刊)’의 보도에 따르면, 통계국이 2000년에 발표한 중국 지니계수는

0.412였고, 그 후 정부는 지니계수와 관련된 공식적인 통계자료를 발표하지 않았다. 마 국장은 “2년간의 준비기간을 거쳐 중국이 이전의 도농이 분리된 세대조사제도를 개혁했고, 지난해 12월 1일부터 이미 전국적으로 통일된 도농 간 비교 가능한 통계기준, 지표체계에 따라 중국 40만 세대 주민의 자료를 수집했다. 이 새로운 통계방법에 따라 2003년부터 2011년까지 전국 주민 지니계수를 분석했다”고 밝혔다.

이번에 발표된 통계국의 지니계수를 어떻게 봐야 하는지에 대해 중국인민대학(中国人民大学) 경제학원 리위안춘(刘元春) 부원장은 표본조사의 방법, 1차 데이터, 예측방법을 반드시 살펴보아야 하고, 이러한 것들이 일치하는 상황에서 상호 비교해야 비로소 의미가 있다고 말했다. 리 부원장은 통계국이 자료발표와 동시에 만약 표본과 1차 데이터를 발표할 수 있다면, 신뢰도와 과학성이 더 명백해 진다고 말했다. 통계국과 서남재경대학이 발표한 통계가 일치하지 않는 것에 대해 리우 부원장은 아마도 서남재경대의 표본이 더 적어서 이런 결과가 나온 것으로 분석했다.

• 출처: 新京報, 2013년 1월 19일, ‘马建堂:基尼系数高 收入差距较大’