



## 세계 노사정 소식

### 미국

#### 미국 : 실업수당 신청자 수, 5년 만에 최저 기록

지난주 실업수당 신청자 수가 2007~09년 경기 침체 이후 최저를 기록하였는데, 이는 경기가 좋지 않은 가운데 노동시장이 나아지고 있음을 보여주는 것이다. 또한 지난 4월 25일 발표된 통계에 따르면 3월에 무역수지 적자가 줄어들었다. 물론 수출과 수입 감소는 내수와 해외 수요가 원활하지 못함을 보여주는 것이다. 신규 실업수당 신청건수는 지난 주 18,000명이 줄어 계절적 요인을 감안하면 32만 4,000명이었다고 노동부가 발표하였다.

이러한 실업수당 수치와는 반대로 각종 지수들은 3, 4월 경기가 취약했음을 보여주는데, 경제학자들은 봄 경기회복에 대해 회의적이며 이는 지난 2년 동안 반복된 현상이었다.

“경제성장률은 1/4분기와 2/4분기 사이에 다소

침체되었지만, 실업수당 신청건수를 볼 때 성장을 침체가 지속될 것 같지는 않다”고 JP 모건의 경제학자 데니얼 실버 씨는 말한다.

그리고 5월 3일에 발표될 고용보고서에 따르면 4월 추가고용이 14만 5,000명으로 이는 3월과 비교하여 88,000명 정도 증가한 것이지만, 여전히 높은 7.6%의 실업률을 끌어내리기에는 역부족이다.

그렇지만 중소기업들을 대상으로 한 설문조사는 고용이 점차 나아지고 있는 것을 보여주는데, 지난 4월까지 5개월간 계속해서 근로자를 추가로 고용하였고 해고 계획이 없다고 응답한 중소기업들이 많았다.

• 출처: The New York Times, 2013년 5월 2일자, 'Jobless Claims Fall Sharply to Five-Year Low'

#### 미국 : 일자리 창출 침체로 청년 고용률 감소

유럽의 불경기로 인해 일자리가 없는 '할 일 없는

유럽 젊은이들(The idle young European)'은 전 세

계 경제의 단면을 보여주는 한 가지 예다. 그런데 미국 청년들의 일자리 상황 또한 유럽과 크게 다르지 않다. 유럽에서 노동시장이 경색되고 불경기로 인해 대부분의 유럽 국가들이 고전을 면치 못하고 있는 가운데, 일자리가 없는 미국 청년층의 비율이 유럽을 크게 뛰어넘었다. 물론 유럽만 뛰어넘은 것이 아니다. 25~34세 청년층이 전체 근로자에서 차지하는 비율은 미국이 선진국 가운데 가장 높았으나 지난 12년 동안 지속적으로 하락해 현재는 이들 국가들 가운데 최하위다.

존스 홉킨스대학의 경제학자 로버트 모팻이 “역사적 전환점”이라고 부른 이 우울한 변화는 장기적인 경기침체의 두 가지 측면에 기인한다. 첫째, 경기침체의 영향이 청년층에 가장 가혹하게 나타났다. 경제위기로 어려움을 겪은 50~60대보다도 그 영향이 더 치명적이었다. 둘째, 생산 등 지표를 볼 때 전세계 다른 라이벌 국가들에 비해 미국의 경기가 상대적으로 견고하게 회복되었고, 또한 지난달 실업률이 예상치보다 낮게 나타났음에도 불구하고, 이러한 경기회복이 새로운 일자리 창출에 있어서는 효과가 더디게 나타나고 있다. 클린턴 행정부에서 노동부 수석 경제학자를 지냈던 하버드대학의 로렌스 카츠 교수는 회복되는 경기에 비해 일자리가 늘어나지 않는 원인이 여전히 의문이며, 미국 경제에 큰 파급 효과를 미칠 문제라고 말한다.

사용자들은 새로운 일자리를 창출하기를 꺼리고 있는데, 이러한 경향은 특히 지난 12년간 더욱 두드러졌다. 2007년 경제위기 동안 최악의 몇 달을 제외하고는 임시해고는 줄어들었으나, 그만큼 새로운 일자리 창출도 감소했다. 다른 세대에 비해 새롭게 생

겨나는 일자리에 더욱 의존할 수밖에 없는 청년층에게 사실상 대공황은 계속되고 있는 것이다. 직장과 저축 자산이 있는 사람들에게는 경기가 벼락경기는 아니더라도 결국은 회복국면으로 접어들었다고 할 수 있다. 평균임금 상승률은 물가상승률을 앞서고 있고, 주가는 2009년 바닥을 친 이후 계속 상승하고 있으며, 집값 역시 다시 오르고 있다. 그러나 이런 경기회복이 이제 막 경제에 발을 들여놓으려는 청년층에게는 전혀 도움되고 있지 않다.

연방준비위원회에 따르면, 가장이 44세 이하인 가정의 순자산은 지난 10년간 하락했는데, 그것은 중년이나 노년가장 가정의 경우보다 큰 폭으로 하락했다. 노동부에 따르면, 25~34세 근로자들은 2013년 초반의 평균임금이 2000년 평균임금보다 더 낮아진 유일한 세대이다. 이런 문제는 기본적으로 일자리 부족에서 기인한다. 국제 비교가 가능한 가장 최근 데이터가 있는 2011년 기준으로, 미국 25~34세 인구 가운데 26.2%가 일하지 않고 있는 것으로 나타났다. 이 수치에는 대학원에 진학하거나 육아로 인해 자발적 실업상태에 있는 사람들, 공식적으로 실업상태에 있거나 노동시장을 이탈하여 더 이상 직장을 구하지 않는 비자발적 실업상태에 있는 사람들 모두를 포함하고 있다. 이들 인구가 캐나다에서는 20.2%, 독일 20.5%, 일본 21%, 영국 21.6%, 프랑스에서는 22%에 불과했다.

로렌스 카츠, 로버트 모팻, 그리고 다른 전문가들이 지적하듯이, 일자리 창출이 지체되는 근본적인 원인을 파악하기는 쉽지 않지만, 분명한 몇몇 원인들이 있다. 예를 들어, 한때 가장 높았던 미국의 대졸자 비율이 지금은 많이 하락했다. 그러나 현재의



글로벌 기술집약적 경제체제하에서 교육은 여전히 취업에 있어 가장 효과적인 전략이다. 미국 내에서도 보스턴, 미네아폴리스, 워싱턴, 텍사스 오스틴 등 교육수준이 높은 도시에서는 고용률이 높은 데 반해, 남부와 캘리포니아 내륙지방 등 교육수준이 낮은 지역에서는 고용률이 떨어지는 것은 결코 우연이 아니다. 그리고 25~34세 대졸자의 공식 실업률은 3.3%로 아주 낮게 나타나고 있다.

또한 실업자와 구직자들의 취업을 돕기 위한 상담 및 재훈련 프로그램에 있어서 미국은 다른 나라들에 비해서 소극적이었다. 예를 들어, MIT의 저명한 경제학자인 에스터 듀플로와 네 명의 동료는 최근 프랑스에서 수행한 연구에 따르면, 실업자들의 재취업을 위한 훈련프로그램들이 실업자와 구직자 뿐만 아니라 국가경제 전체에도 도움이 되는 것으로 나타났다. 상담을 받은 구직자들이 취업하는 비율이 더 높은 것으로 나타났고, 그들은 단순히 다른 구직자들로부터 일자리를 빼앗는 것이 아닌 것으로 나타났다. 전체적으로 취업상담 프로그램을 시행하는 지역에서 고용은 더 빨리 증가하였다. 또 다른 연구에서는 미국에서 육아휴직과 파트타임 일자리가 다른 국가들에 비해 적게 증가했으며, 아마도 이 때문에 미국의 여성 고용률이 하락한 것으로 추정하고 있다.

이러한 추세가 어떠한 역할을 하든지 간에, 이들 원인들로만 고용률 감소를 완벽하게 설명할 수는 없다. 고용 축소가 너무 큰 규모로 확대되어 있는 것이다. 현존 기업들은 예전만큼 일자리를 만들어내고 있지 않으며, 새로운 기업들이 그다지 빠른 속도로 만들어지지 않고 있다.

그렇다면 무엇이 고용 확대에 도움을 줄 수 있을까? 사회 전체적으로 이익이 되지 않는 규제를 완화하는 것이다. 종종 민간부문에서는 이익이 되지 않는다고 판단하고 있지만, 물리적 인프라와 기초단계 과학 연구에 대해 공적 자금을 지원하는 것 등이 있을 수 있다. 그러나 장기적으로는 무엇보다도 유치원부터 대학까지 교육수준을 높이는 것이 가장 중요할 것이다.

이와 함께 많은 기업 간부들과 경제학자들이 이민 정책을 지적한다. 만일 제대로만 된다면, 전면적인 이민정책 개혁이 상황을 긍정적으로 바꿀 수 있다는 것이다. 고숙련 이민자들의 이민을 더욱 확대하고, 현재 미국 내에 있는 이민자들이 살기에 더 나은 환경을 제공하는 것이 일자리 창출에 도움이 될 것이다. 역사적으로 보면, 비교적 많은 기업들이 이민자들에 의해 새롭게 시작되었기 때문이다.

일자리 문제와 관련해 가장 괄목할 만한 점은 20~30대 미국 청년들이 일자리 부족으로 가장 치명적인 영향을 받았음에도 불구하고 그들이 아직 희망을 놓지 않고 있다는 점이다. 설문조사에 따르면, 미국의 미래가 과거보다 밝다고 생각하는 젊은이들이 장년층이나 노년층보다 더 많은 것으로 나타났다. 이들 청년층이 겪었던 고통을 고려해볼 때, 이들의 생기와 복원력은 놀라울 정도이며 또한 꼭 필요한 요소일 것이다. 일자리 슬럼프는 막대한 낙관주의 없이는 끝나지 않을 것이다.

• 출처: New York Times, 2013년 5월 3일자, 'The Idled Young Americans'

## 유럽

### 독일 : 독일 가족지원 사회보험기관 개편

독일의 사회보험급여 중 육아지원금, 양육지원금 등을 담당하는 가족지원 사회보험기관이 업무의 간소화와 서비스 개선을 목표로 보험기관의 통합적 구조개편을 실시할 것이라고 밝혔다. 이들 가족지원 사회보험기관에서 급여를 지급하는 인원은 약 900만 명에 달하며, 재정 규모는 약 340억 유로(한화 약 50조 원)에 이른다.

독일의 가족지원 사회보험기관은 현재 102개로 나뉘어 업무를 시행하고 있었으나 이번 개편을 통해 모두 14개의 기관으로 통합개편이 이루어지게 된다. 현재의 102개 기관들은 이번 개편으로 인해 폐지되는 것이 아니라 14개로 통합된 기관의 하부 기관으로 유지되며, 현재의 담당 업무 역시 연속성을 가지고 진행된다.

이번에 사회보험 담당기관을 개편하게 된 이유는 102개로 나뉘어진 기관이 모두 개별적으로 업무를 수행해 온 관계로 기관을 이용하는 가입자들의 대

기 기간도 길고 가입자들에 대한 서비스의 만족도 역시 높지 못하여 업무처리를 신속하고 간편하게 개편할 필요성이 제기되었기 때문이다.

정부측은 보험기관 개편작업의 연장선으로 2013년 말부터는 업무 처리의 전산화 작업도 시작될 것이라고 밝혔다. 현재는 매년 우편으로 접수되는 각종 민원 및 급여관련 업무 사례가 약 1,200만 통에 달하고 있어 전산화가 이루어지면 기관의 업무는 더욱 간소화되고 신속하게 처리될 수 있을 것으로 예상된다.

정부 및 가입자들은 이번 통합개편으로 가족지원 보험의 처리 절차 및 서비스가 개선될 것으로 기대하고 있다.

- 출처: 연방노동청(BA) 언론보도용 자료, 2013년 5월 2일자, 'Familienkasse der BA neu aufgestellt'

### 독일 : 메르켈 총리, EU 내 노동력 유동성 증가 정책 요구

독일 연방정부는 지난 2011년 11월 발표한 인구 구조의 변화에 관한 회의에 이어 2012년 4월에는

인구구조의 변화에 따른 정책을 제시한 바 있다. 이에 기초하여 2012년 10월에는 연방정부의 인구구



조 변화에 따른 정책회의가 개최되었고, 이후 2013년 5월 14일 베를린에서는 해당 정책에 대한 연방정부의 첫 번째 성과발표가 있었다.

독일은 고령화 및 출산율 저하로 인한 노동력의 감소추세가 지속되고 있는데, 이는 노동시장 및 국가 경쟁력 측면에 있어서도 주요한 문제로 인식되고 있으며, 이로 인한 정책적인 대책이 필요한 상황이다. 이에 따라 5월 14일 개최된 연방정부의 인구정책 관련 발표에서 메르켈 총리는 독일 내 기업들로 하여금 출산율 제고를 위한 가족친화적인 고용정책에 협조를 요청함과 동시에 유럽연합의 동반성장을 위한 노동력 유동성 확보에 더욱 힘쓸 것이라고 강조했다.

독일 통계학자들의 발표에 따르면 현재 약 8,200만 명에 달하는 독일 인구는 2060년에는 5분의 1이 감소할 것으로 예상되며, 전체 인구의 3분의 1이 65세 이상인 노령인구에 해당할 것으로 예상하고 있다. 게다가 연방정부는 독일의 직업활동 능력 인구가 2025년에는 현재보다 약 600만 명 정도 감소할 것으로 예상하고 있다.

메르켈 총리는 “다가오는 2025년이면 600만 명

의 노동력이 감소하게 될 것을 인지하고 있는 이상 독일은 우리에게 유입되는 젊은 근로자들을 위해 열려 있어야 한다”고 강조하며 유럽연합 내 노동력의 유동성 증가를 위해 노력할 것을 촉구하였다. 메르켈 총리는 덧붙여 “독일은 이주자들에게 아주 좋은 조건들을 가지고 있음에도 불구하고 여전히 독일로 오는 절차는 아주 까다롭다”는 평가를 받는다면서, ‘독일은 폐쇄적’이라는 편견을 바로잡기 위해 노력해야 하며, 이를 위해 정부도 유럽 내의 노동력 확보를 위한 정책적인 뒷받침이 있어야 할 것이라고 역설하였다. 메르켈 총리는 또한 일과 가정의 양립이 가능한 노사문화의 정착을 위해 독일 기업들에도 가족친화적인 고용정책을 위해 더욱 노력해 줄 것을 요구하였으며, 특히 육아로 인해 직업활동을 유지하기 힘든 여성들이 미니잡이 아닌 정규직으로 다시 편입될 수 있는 법적 권리를 마련할 필요성을 언급하였다.

- 출처: 프랑크푸르터 알게마이네 자이퉁, 2013년 5월 14일자, ‘Merkel wirbt um Arbeitskräfte aus Euro-Krisenländern’

### 덴마크 : 덴마크정부, 학교 경영자와 교사노조 간 분류에 개입

덴마크 초등학교 교사노조와 학교 경영자 측의 분류는 2013년 4월 2일 학교 경영자 측이 이례적으로 사업장 폐쇄를 단행함으로써 약 89만 명에 달하는 초등학교생들이 선생님이 없는 학교에 등교해야 하는

상황으로 이어졌다. 이는 덴마크 역사상 가장 대규모의 사업장 폐쇄라고 덴마크의 주요 신문 폴리티켄은 보도하였다. 이런 대규모의 덴마크의 초등학교 교사노조와 학교 경영자 간의 분류는 이례적으로

덴마크 정부가 개입함으로써 2013년 4월 25일에 막을 내렸다. 덴마크 수상은 학생들이 학교를 계속 다니는 것이 중요하다고 말하면서 정부의 개입을 정당화하였다.

덴마크 초등학교 교사노조와 학교 경영자 간의 분규에 있어서 중요한 이슈는 교사들의 전반적인 근로시간과 수업 준비시간, 그리고 수업시간 사이의 비율을 어떻게 조정할 것인가 하는 것이었다. 덴마크의 초등학교 교사들은 수업 준비에 더욱 많은 시간을 배정해 줄 것을 요구하였지만, 덴마크 정부는 일방적으로 학교 경영자 측의 입장을 지지했다. 분규를 중단하면서 결정된 사항은 교사들의 근로시간에 대해 다른 공공부문 종사자들과 같은 근로시간 규칙을 적용한다는 것이며, 교사들의 근로시간 배분을 결정할 권리를 학교 경영자가 전적으로 가지

게 된다는 점이다. 또한 교사들이 정상 근로시간 이외에 근로시간이 늘지 않도록 규정을 두었고 교사들이 60세에 이르렀을 경우 단계적으로 근로시간을 줄일 수 있도록 하였다. 덴마크 정부는 학교 분규에 개입하면서 위에 언급한 결정 사항 이외에도 교사들의 임금인상을 약속하였다.

덴마크의 초등학교 교사노조는 정부가 개입해 결정된 단협 내용에 대해 상당한 불만을 표시했는데, 특히 학교 경영자들에게 너무 많은 권력을 줌으로써 앞으로도 학교 경영에 있어 분규가 많이 발생할 여지를 남겼다는 의견이다.

- 출처: 1. Svenska Dagbladet, 2013년 4월 1일자, 'Lärlöst i danska skolor'
- 2. Svenska Dagbladet, 2013년 4월 26일자, 'Regeringen kör över danska lärare'

## 스웨덴 : 운수업 종사자 노동조합 파업 1시간 만에 종료

스웨덴은 4월 25일 수요일 낮 12시를 기해 시작된 화물운수업 종사자 조합의 파업으로 큰 위기를 맞았다. 화물업체 사업주들은 파업이 시작될 경우 전국적으로 약 70~80%의 화물 수송이 정지되어 제조업체 및 유통업체에 큰 손실이 발생할 것임을 우려했다. 하지만 스웨덴 전국의 24개 화물차 운영센터에서 노동자들이 파업을 한 지 1시간 만에 종료됨으로써 전국 곳곳에서 안도의 한숨을 쉴 수 있었다.

이번 화물운수업 노동조합과 사업주 간 분쟁의 주요 쟁점은 화물업체 사업주들의 인력파견업체 인력

활용에 관한 것이다. 노동조합은 사업주의 인력파견업체 인력 활용에 대해 투명성을 원하며 지금보다 더 큰 발언권을 줄 것을 사업주에게 요구하였다.

화물운수업 종사자 노동조합 파업은 사업주가 노동조합의 요구사항을 수용함으로써 일단락되었다. 화물운수업 종사자 조합장은 화물운수업 노동자의 고용안정 측면에서 금번 단협의 협상 결과에 대해 만족감을 표시했다. 단협에는 조합이 요구한 대로 인력파견업체 인력 활용에 대해 투명성이 높아졌으며 만일 화물업 사업주가 직원을 해고한 이후 인력



파견업체를 통해 인력을 채용할 경우 노동조합과 협상을 하게 되어 있다. 또한 협상이 진행되는 동안 사업주는 인력파견업체를 통해 인력 채용을 할 수 없게 되어 있다.

또한 급변 화물운수업 종사자 조합과 사업주 간의 단협은 37개월간 유효하며 여기에는 3단계에 걸친 1,827크로나(한화 약 32만 원)에 해당하는 임금인상

도 포함한다. 사실상 파업은 단지 1시간 동안만 진행되었지만 사업주들은 그 짧은 시간 동안에도 인력 재배치를 하는 등의 어려움을 체험하였다.

- 출처: 1. Svenska Dagbladet, 2013년 4월 24일자, 'Transportstrejk kan lamslä Sverige'
- 출처: 2. Svenska Dagbladet, 2013년 4월 25일자, 'Strejk kvävd i sin linda'

### 영국 : 10월부터 최저임금 6.31파운드로 인상

산업경제부 빈스 케이블 차관은 정부가 최저임금 위원회의 권고를 수용하여 최저임금을 소폭 인상하기로 결정했다고 발표했다. 올해 10월부터 적용되는 최저임금은 12펜스 상승한 6.31파운드(한화 약 11,000원)이며, 18세에서 20세의 최저임금은 5펜스 상승한 5.03파운드(한화 약 8,800원)이다. 한편 수습 근로자에 대한 최저임금에 대해서는 최저임금위원회가 동결을 권고하였음에도 불구하고, 정부는 3펜스 상승한 2.68파운드(한화 약 4,680원)로 결정했다고 밝혔다.

경제불황이 지속되는 가운데, 최근 최저임금위원회는 '고용과 경제'를 고려하여 최저임금을 동결, 더 나아가 삭감까지도 가능하다는 입장을 밝힌 바 있으나, 결국 소폭 인상하는 방안으로 결정하였다. 이에 대하여 빈스 케이블 차관은 이번 최저임금 인상은 기업의 임금지불 능력과 근로자들의 임금인상 요구 사이의 균형을 갖춘 것이라고 논평하였다. 한편 노동당은 정부가 최저임금을 동결하지 않은 데

대한 환영의 뜻을 밝히면서도, 수습근로자의 최저임금 수준이 낮다는 점과 보다 실효성 있는 최저임금 정책을 위하여 최저임금 지급회피 사업장에 대한 감독체계가 보다 철저하게 이루어져야 한다는 점을 지적하였다.

한편 제조업연합회와 상공업협의회 등 사용자단체는 이번 최저임금 인상은 '통상적인 수준'임은 분명하지만, 장기화되고 있는 경기불황을 고려한다면 중소기업의 어려움을 가중시킬 위험성이 있다고 논평하면서, 3년 만에 3개 연령층(성인, 연소자 및 수습근로자)의 최저임금이 모두 인상된 것은 적절하지 않다고 주장하였다. 이에 대하여 영국노동총(TUC)은 정부가 최저임금을 인상하였지만 소매물가지수(RPI:전년대비 3.2% 상승)나 소비자물가지수(CPI:전년대비 2.8% 상승)를 하회하는 것으로 인상 수준이 결코 높지 않다는 점을 강조하였다. 다만 이번 정부의 인상은 저소득층에 대하여, 경제위기에 도 불구하고 최저임금은 지속적으로 상승할 것이라

는 긍정적인 신호를 줄 수 있다는 점에서 적절하다고 논평하였다.

• 출처: BBC뉴스 인터넷판, 2013년 4월 15일자, 'Minimum wage to increase to £6.31'

## 영국 : 대다수 사용자, 근로자들의 유연근로 요청 수용

대다수의 사용자가들이 근로자들이 신청하는 유연근로시간제를 대부분 수용하는 것으로 조사됐다. 인사노무관리를 지원하는 온라인업체 엑스퍼트 HR(XpertHR)이 사용자들을 대상으로 조사한 바에 따르면, 응답자의 79%가 유연한 근로시간 활용을 원하는 근로자들의 신청을 75~100% 수용한다고 답했다. 거의 절반인 48%는 자신이 고용한 노동력의 최대 20%까지 유연근로를 하고 있다고 답했다.

이 조사결과는 정부가 내년부터 유연근로제를 신청할 수 있는 권리를 모든 근로자에게 확대할 방침인 가운데 나온 것이다. 현행법상으로는 26주 이상한 회사에서 근무한 근로자들 가운데 돌봐야 할 16세 미만의 아이(장애가 있을 경우 18세 미만) 혹은 성인이 있는 경우 등에 한해 유연근로를 신청할 법적 권한을 부여하고 있다.

하지만 현실적으로 사용자들은 법적 권한과 관계없이 이 신청을 받아들이고 있는 것으로 확인됐다. 응답 사용자의 4분의 3은 조건에 관계없이 모든 근로자들이 신청할 수 있다고 답했다. 법적 권리를 갖고 있는 근로자에 한해 신청을 받고 있다는 답변은 5명 중 1명(21%)에 불과했다. 이 때문에 거의 절반(49%)의 응답자들은 내년부터 도입되는 '유연근로

신청 권한 확대'라는 제도 변화가 그들 사업장에 별 다른 영향을 미치지 않을 것이라고 답했다. 10명 중 4명(41%)은 유연근로신청자 수가 약간 늘어날 것이라고, 6%는 크게 늘어날 것이라고 내다봤다.

현재 사용되고 있는 유연근로제 가운데에는 파트타임(47.8%)이 가장 많았고, 다음으로 유연출퇴근시간제(flexitime, 23.4%), 시차출근제(13.2%) 등의 순이었다. 이 보고서는 효과적인 유연근로정책을 펴기 위해 노력할 때 사용자들이 경험하게 되는 문제들도 연구했는데, 사용자들의 어려움은 다음 다섯 가지 정도로 요약된다. 근로시간 일정관리의 복잡함(39%), 회의시간 조정 어려움(36%), 유연근로 방식을 택하지 않은 근로자들의 불만(23%), 내부소통의 어려움(21.0%), 훈련시간 조정 어려움(18%) 등이었다. 그러나 대다수 응답자들은 또한 유연근로에 따른 수많은 장점들도 짚었다. 주요한 세 가지는 노동력 유지(이직 방지) 65%, 근로자들의 몰입도 향상(63%), 업무대행자 물색의 유연성(47%) 등이었다.

• 출처: 퍼스널투데이, 2013년 4월 22일자, 'Majority of employers agree to flexible working requests'





## 영국 : 불안전고용 근로자 사상 최대

경제사회연구소(National Institute of Economic and Social Research)에 따르면, 정규직과 파트타임 근로 형태를 불문하고 근로자가 근로시간을 늘리기 원하는 경우 사용자는 이에 대하여 부정적인 태도를 취하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 경제사회연구소는 전통적인 실업률 측정 방식에는 나타나지 않는 이러한 불안전고용(underemployment) 문제가 실업률 문제보다 훨씬 심각한 것으로 나타났으며 이에 대한 정책적 보완이 필요하다고 분석하였다.

이 연구소의 연구결과에 따르면 근로시간을 증가시키기 원하는 불안전고용 근로자의 비율은 9.9%로 실업률(8%)을 상회하는 것으로 나타났다. 특히 2008년 경제위기 시 실업률이 큰 폭으로 상승한 뒤 2011년부터 안정화되고 있는 데 반하여 불안전고용 근로자는 지속적으로 상승하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과에 대하여 잉글랜드 통화정책위원회 출신 데이비스 브렌치플라워 교수는 지속적인 불황에도 불구하고 실업률이 예상했던 것과는 달리 상승하지 않은 가장 큰 이유는 불안전고용 근로자의 증가라고 하면서, 불안전고용 종사자는 실제 임금

상승을 위하여 근로시간을 늘리고 싶어하지만 사용자의 반대로 인하여 근로시간이 제한된 근로자들이기 때문에 실업 상태에 준하여 판단할 필요가 있다고 주장하였다.

경제사회연구소의 보고서에 따르면, 불안전고용 근로자들은 공식 실업률이 20% 가까이 나타나고 있는 청년층 근로자에 집중되어 있으며, 2012년 기준 16~24세 근로자의 약 30%에 해당하는 약 50만 명으로 추산하고 있다. 브렌치플라워 교수는 비록 경기가 회복세로 접어든다 하더라도 사용자의 입장에서는 새로운 근로자를 고용하는 것보다 불안전고용 근로자들의 근로시간을 늘리는 것이 더 손쉬운 방법이기 때문에, 불안전고용 해소가 실업률 감소에 선행될 것이라고 전망하면서, 현재 경기침체가 고용문제에 미치는 영향은 단순히 실업률을 기준으로 파악하고 있기 때문에 과소평가된 측면이 많다고 지적하였다.

- 출처: 허핑턴포스트 인터넷판, 2013년 5월 2일자, 'Underemployed Workers Want More Hours, But Bosses Will Not Pay'

## 영국 : 기업체 여성 임원 비율 하락

“최고경영자가 되고 싶은가? 그런데 당신이 여성이라면? 그 꿈을 접어라.” 회계 및 금융파트 인력 서비스업체인 로버트하프가 내놓은 연간 CEO 트랙

커(Robert Half CEO tracker) 보고서를 분석한 일간 인디펜던트의 기사는 다소 도발적인 문장으로 시작됐다.

보고서에 따르면, 영국 주요 기업의 최고경영자(CEO)는 재무분야 경력을 갖고 있는 53세 남자였다. FTSE 100 기업(런던 증권거래소에 상장되어 있는 주식 중 시가총액순 100개 기업) 가운데 오직 3곳만이 여성이 최고경영자를 맡고 있었다. 여성이 이사회 구성원이 되는 비율은 전년(17.4%)에 비해 약간 감소해 17.3%를 기록했다. 산업경제부 빈스 케이블 장관은 2015년까지 기업이사회 내 여성의 비율이 25%에 이르지 못할 경우 다시 점검에 나서겠다고 밝힌 바 있다.

FTSE 100 기업은 지난해 2명의 여성 최고경영자를 잃었고, 따라서 현재 여성이 최고경영자를 맡고 있는 기업은 시장점유율로 세계에서 네 번째로 큰 담배회사인 임페리얼 타바코, 의류업체인 버버리, 저가 항공사인 이지젯 등 세 곳이다.

보고서는 “유리천장 깨기”를 갈망해 왔던 여성들이라면, 회계사로 출발하는 것이 그 갈망을 현실화할 거의 유일한 길일 수 있다고 분석했다. 왜냐하면, 현직 CEO의 52%가 회계나 재무관리 분야의 경력을 갖고 있기 때문이다. 이는 엔지니어링이나 천연

자원분야의 경력을 갖고 있는 CEO가 21%인 것과 비교된다. 소매나 관광 및 서비스 산업의 경력을 가진 CEO는 9%, 마케팅이나 광고(8%), 기술(4%) 등의 순이었으며, 나머지 6%는 다른 산업의 경력을 갖고 있었다. 논란이 있긴 하지만 어쨌거나 대개 재무이사를 거쳐 CEO가 되는 것이 여전한 사실이다. 현직 CEO 가운데 같은 회사에서 재무이사를 거친 뒤 바로 CEO 자리로 옮긴 경우는 12%에 달했다.

옥스포드와 캠브리지 대학 출신들이 정부에 주요 요직을 차지하고 있는 것과 달리 기업 임원들의 경력은 좀더 다양하다고 보고서는 밝혔다. CEO 가운데 두 대학 출신자들의 비율은 2012년 21%에서 2013년 15%로 떨어졌다. 그러나 연령별로는 다수(81%)의 CEO가 50세 이상이였다.

한편 이 보고서는 3월에 완성되었는데, 각 회사 웹사이트와 연례보고서, 그리고 추가 확인을 위한 전화 작업 등을 거쳐 확보된 정보를 바탕으로 했다.

• 출처: 일간 인디펜던트 온라인, 2013년 5월 7일자, ‘Women still find it hard to smash glass ceiling’

## 프랑스 : 사회당 일부 기권 속에 고용안정화 협정 법제화 법안 가결

지난 4월 9일 고용안정화에 관한 협정 법제화 법안이 하원에서 가결되었다. 총 유효표 276표 중 찬성 250표, 반대 26표라는 엄청난 차이로 통과되었으나 이는 278명의 기권상태에서 이루어졌다. 법안이 노동권보호와 또한 노사대표 역할의 헌법화

라는 점에서 중요한 의미를 가지는 법안임을 고려했을 때 이번 투표결과에 대해 다시 생각해보지 않을 수 없다.

이는 정부에게는 경종을 울리는 결과였다. 여러 차례의 수정안 발의를 통해 법안통과에 부정적이



던 공산당 의원들의 반대 13표는 예상하던 일이었다. 반면 정부에게는 상징적인 의미가 있는 이번 법안에 있어 여당 일부의 반응을 보았을 때 정부는 정책노선과 진행상황에 대해 자문을 하지 않을 수 없었다. 먼저 녹색당은 17명이 모두 기권하였다. 이러한 불신은 사회당 내부에서 예상보다 더 심하게 나타났다. 전체 236명 중 6명은 반대표를 던졌고 35명의 사회당 의원은 기권하였다. 기권한 사회당 의원들의 공통점은 법안 내 유연성 문제에 대한 반대와 지난 1월 체결된 협정에 반대하는 두 노조 CGT(프랑스노동총동맹)와 FO(노동자의 힘)의 주장에 대해 민감하다는 점이다. 지난 10월, 여당에 치명타를 입혔다고 회자되던 “유로존 안정, 협력 및 지배구조에 관한 협약” 투표 시에도 사회당의 20명이 반대표를 던지고 9명이 기권했던 바 있다.

야당의 상황을 보자면, 큰 반전 없이 UMP(대중운동연합)와 UDI(민주당과 독립당 연합, l'Union des Démocrates et Indépendantes)는 예상했던 대로 단체 기권하였다. 참석한 3명의 의원들도 반대표를 던졌다. 이들은 비록 소수당이지만 투표와 관련해 정부에게 호의를 베풀지 않기로 한 것이다. 법안 심의 그룹 대변인인 UMP 소속의원 보주 제라르 셰르피옹(Vosges Gérard Cherpion) 의원에 따르면 법안이 표면상으로는 고용안정화 협정의 핵심에 반하지 않는 것처럼 보이만 실제로는 이를 왜곡하고 있다고 비판했다.

UMP(대중운동연합)의 반응과 비교하여 사용자단체 측은 오히려 이번 하원에서 이루어진 토의와 가결에 대해 만족스럽다는 반응을 보였다. 사

용자단체인 MEDEF의 로랑스 파리조 회장은 이번 결과에 대해 “우리는 꽤 만족한다. 다만 하원에서 수정된 방향으로 상원에서 더 많이 수정되지 않기를 바란다”고 밝혔다. 수공업자 연맹인 UPA(Union Professionnelle artisanale)는 한편 “이번 법안 작성을 통해 나타난 의원들의 업무 결과에 만족스럽고 고용안정화에 관한 협정의 법안으로 전환된 것이 기업의 이익과 상응한다”고 발표했다. 한편 노조 CFDT(프랑스 민주노동총동맹)의 파트릭 피에롱(Patrick Pierron)은 의회의 업무와 법안뿐 아니라 정부와 국회의 법안 보고책임자 간의 협조가 잘 이루어진 점에 대해서도 만족스럽다고 강조했다.

협정에 반대하는 두 노조인 CGT와 FO가 법안 가결 반대를 위해 결집했던 ‘행동의 날’ 시위는 큰 성공을 거두지 못했다. 그러나 이번에 통과된 법안은 바로 4월 10부터 상원의 사회문제위원회에서 재검토되며 일주일 후인 17일에 본회의에서 토론을 거칠 예정이다.

분명 사회당 내 좌파나 노조 CGT와 FO 에게는 이번 법안 통과가 실패로 받아들여졌으나 프랑수와 올랑드 대통령은 “사회적 대화의 승리”라며 자축했다. 카후자크 정치자금 스캔들로 힘든 시간을 보내고 있는 상황에서 이번 법안이 정부에서 추진하고 있는 상징적인 법안이었음을 생각했을 때 대통령에게 이는 분명 작지 않은 성공이다.

- 출처: Les échos, 2013년 4월 10일자, ‘Loi sur l’emploi : l’abstention surprise d’une partie du PS’

## 프랑스 : 메데프, 인력수급 문제 지적

프랑스의 대표적 사용자단체 메데프(Medef)는 지난 3월 16일 새로운 고용지표인 ‘동향, 고용, 자질’을 발표했다. 이 지표에 따르면 지난 2012년 4/4분기에 11만 2,088개의 일자리에서 인력수급 문제가 발생하는 등 노동시장의 기능장애가 나타났다. 조사에 응답한 2만 4천여 개의 기업 중, 28%가 이 기간에 직원 채용을 시도했으며, 4%에 해당하는 기업이 같은 기간 채용을 포기한 것으로 나타났다. 또한 7%의 기업은 채용의 어려움을 토로했다.

실업률이 지난 22개월 연속 상승국면에 있고, 10%를 넘어선 상황에서 메데프는 이번 보고서를 통해 인력수급 불균형 현상의 원인으로 구직자들의 직업능력 및 교육의 문제, 업무태도(시간엄수, 일처리의 정확함, 고객을 대하는 태도)를 지적하며, 실업자들을 위한 보다 체계적인 직업교육의 필요성을 강조했다. 반면 온라인 고용알선업체 Qapa의 대표 스테파니 씨는 “프랑스에서 고용주들이 여성 판매직원을 뽑을 때 그들의 과거 판매직 경력 유무만을 중시하는데, 영업직이란 판매뿐만 아니라 재고관리, 고객관리까지 포함하는 것이기에, 반드시 경력만을 따질 것이 아니라 영업에 대한 잠재적인

능력이 있는지를 보는 것이 중요하다”며 프랑스 사용자들의 인식 변화를 촉구했다.

한편 구직자들이 기피하는 직업으로는 주방일, 계산대 업무, 판매일, 운행업무 등이었으며, 반대로 채용에 어려움을 겪고 있는 일자리는 은행 및 보험업의 관리직, 정보통신부문 기술직, 회계업무 등으로 나타났다. 이와 더불어 메데프는 2013년 1사분기 동안 56만여 개의 신규 채용이 있을 것으로 보고, 이에 대한 결과를 발표할 것이라고 밝혔다.

하지만 이번 조사는 전체 120만여 개의 기업 중 2만 4천여 개의 기업만을 대상으로 한 것이기에 결과를 일반화하기에는 한계가 있다는 지적도 있다.

- 출처: 1. Franceinfo, 2013년 4월 17일자, ‘Ces emplois qui n’ intéressent personne’
- 2. BMF TV, 2013년 4월 17일자, ‘Le Medef s’ attaque aux emplois non pourvus’
- 3. L’Express, 2013년 4월 16일자, ‘Emploi : pourquoi ça coince?’
- 4. 20minutes, 2013년 4월 16일자, ‘Chômage: Le Medef s’ attaque aux offres d’ emploi non pourvues’

## 프랑스 : 직장 내 성차별금지법 위반으로 2개 기업 처벌

4월 25일, 나야 발로 벨카셈 여성권리부 장관은 직장 내 성차별로 두 기업이 처벌을 받았다고 발표

했다. 이는 2010년 11월 채택된 법안이 적용된 첫 번째 행정처벌이다. 2012년 1월 1일 발효된 이 법



령은 50인 이상의 근로자가 근무하는 경우 보수와 경력에 있어 남녀 간의 차별조치들을 지양하는 기업 내 협정이나 지침을 채택할 것을 구속하고 있다. 이와 관련해 지난 피용 정부 때는 단 두 번의 최고 통보가 있었을 뿐이었으나 나자 발로 벨카셈 장관은 지난 4개월 동안 총 135개의 최고 통보를 했다. 노동과 직장 내 차별법 전문가인 파리 변호사 엠마뉴엘 부사르 베레키아는 이번 조치는 법안 시행의 첫걸음으로서 의미가 있으며 이는 직장 내 성차별이라는 주제를 경시하지 않겠다는 정부의 강한 의지를 나타낸다고 정부의 조치를 환영했다.

“차별 없이는 근로자 평등에 이를 가능성이 매우 희박하기 때문에 이번 처벌로 우리는 차별 철폐의 장벽을 한 단계를 넘어섰다”고 OFCE(프랑스 경제 정책 관측소) 연구 부서의 선임경제학자 엘렌 페리비에가 언급했다. 여성권리부 장관은 “처벌은 물론 마지막 수단이지만 효과적이기 위해서는 억제하는 성격을 띠어야 하고 특히 납득할 만한 것이어야 한다”고 강조했다.

발로 벨카셈 장관은 기업들의 신상을 공개하지는 않았지만 처벌사유에 대해서는 자세하게 설명했다. 일드프랑스에 위치한 한 기업(근로자 150인)에서는 성별에 따른 임금 차이가 500유로(한화 약 73만 원)에 달하는 것으로 나타났다. 기업이 제출한 지침에는 이를 수정하기 위한 사항이 없었으며 장관은 처벌의 근거를 설명했다. 따라서 법령에 따라 사내 지침을 수정할 때까지 해당 기업은 월 5,000유로(임금총액의 1%)의 벌금을 내게 되었다.

아키텐느지역에 위치한 또 다른 기업(근로자 180인)은 정부의 경고에도 불구하고 아무런 조치

도 취하지 않은 것으로 나타났다. 이 기업은 곧 양도되는 관계로 8,500유로(한화 약 1,246만 원)의 벌금을 한 번에 지불해야 하게 되었다. 새로운 인수가 이 부분과 관련해 방침을 바꾸어야 할 것이라고 장관은 덧붙였다.

부사르 베레키아 변호사는 기업에서 채택하는 협정들의 내용이 좋건 나쁘건, 적극적이건 수동적이건, 많은 경우 명목상에 그치거나 단순히 수정할 의도 발표에 그칠 뿐이더라도 문제를 해결하기 위해선 적어도 어디선가는 시작을 해야 한다며 이번 처벌의 중요성을 다시 한번 강조했다. 또한 처벌의 대상이 되었던 기업들의 이름은 결국에는 공개될 것이라고 언급했다. 기업들은 처벌이 두려워 행동하기도 하지만 이미지 관리 문제도 있기 때문에 처벌 기업의 명단을 공개할 경우 더욱 큰 변화가 있을 것이라고 덧붙였다.

“노동법상 차별”의 저자인 CNAM 사회법 조교수 마리 메르카 브랑 또한 이번 처벌들이 합당하다고 말했다. 왜냐하면 일반적으로 법령들은 사내협정이나 지침안의 단순한 의도의 발표 차원의 조치를 따르는 데 그쳐 구체적인 실효성이 결여된 경우가 많았기 때문이다. 분명 억압적인 시스템이 도입된 것은 유감인 일이나 이를 통해 문제의 심각성을 인지하고 처벌이 아닌 다른 종류의 방법을 모색할 수 있도록 자극하는 첫걸음인 것은 사실이라고 덧붙였다.

- 출처: Le Monde, 2013년 4월 25일자, ‘sans sanction, peu de chances d’arriver à l’égalité salariale’

## 프랑스 : 2013년 1사분기, 2만 3백여 일자리 감소

지난 5월 16일 프랑스통계청(Insee)가 잠정 발표한 자료에 따르면, 2013년 1사분기 임금근로자 고용 현황이 또 다시 후퇴한 것으로 나타났다. 이 기간 동안 사라진 일자리 수는 2만 3백여 개로, 이는 약 4만 개의 일자리가 사라진 2012년 3사분기, 4사분기에 비해 다소 완화된 수치이다.

경제활동 인구가 지속적으로 증가하고 있는 상황에서 이러한 일자리 감소 추세는 실업률 감소를 더욱 어렵게 하고 있다. 자세히 들여다보면, 일자리 현황은 제조업 및 건설 분야에서 각각 0.4%와 0.3%로 두드러진 하락세를 보였다. 특히 통계청이 제시한 수치에 따르면, 제조업의 이 같은 수치는 2013년 이 부문 총 투자의 4% 감소를 예고하는 것이라서 비관적인 전망으로 풀이된다. 반면 서비스분야의 고용 상태는 현상유지를 기록했으며, 이는 통계적으로 이 부문에 속해 있는 간접고용 및 파견의 증가 때문인 것으로 나타났다.\* 해당 기간 간접고용 일자리 수는 약 11,400개 늘었으며, 이는

2011년 이후 첫 증가이다.

지난 1년 동안, 프랑스 경제는 13만 3,800개의 일자리가 감소하였다. 이 중 간접고용이 최소 4만 6,500개로(연간 8.2% 감소) 전체 일자리 감소의 3분의 1을 차지하고 있다. 간접고용 현황이 경기변동에 매우 민감하다는 점과 고용현황의 선행 지수라는 점으로 미루어 볼 때, 간접고용의 증가추세는 일시적으로나마 실업률 증가를 저지할 수 있는 요인으로 풀이될 수 있다.

2013년 내에 증가추세인 실업률 그래프의 방향을 바꾸겠다는 대통령의 약속이 갈수록 지키기 어려운 목표가 되어가고 있다. 따라서 기계적인 비율로 증가하고 있는 경제활동인구 증가와의 균형 및 실업률 감소를 위해서는 남은 기간 지속적인 고용 창출 노력이 필요할 것으로 보인다.

• 출처: Le Monde, 2013년 5월 16일자, '20,300 emplois détruits au premier trimestre'

\* 프랑스의 경우, 간접고용이 산업 전 부문에서 허용되고 있다.



아시아

일본 : 춘투 임금인상률 1.77%로 지난해보다 하락

일본 노동조합 최대 전국조직인 렌고(聯合)가 4월 12일까지 집계한 바에 의하면, 2013년 일본 춘투 결과, 임금인상률은 1.77%(인상액 5,142엔)로 지난해 1.78%(인상액 5,187엔)보다 0.01%p 낮았다.

인상률(인상액)을 조합원 300인 이상과 그 미만으로 나누어 보면, 300인 이상의 경우 1.78%(5,248엔)으로 300인 미만의 1.66%(4,118엔)보다 0.12%p(1,130엔) 높았다. 그러나 지난해에 비하면 300인 미만의 경우 인상률이 1.66%로 같았으나, 300인 이상의 경우 1.78%로 지난해의 1.79%를 0.01%p 밀돌았다. 임금인상률이 전년을 밀돈 요인은 300인 이상의 중견/대기업의 인상률이 낮았기 때문이다.

특정 근로자를 기준으로 전년도에 대비 임금이 어느 정도 인상되었는지 보면, 연령 35세 근속 17년 근로자의 경우 322엔, 30세 근속 12년 근로자의 경우 816엔으로, 낮은 연령층 근로자의 임금인상액이 중년 근로자보다 높았다.

연간 상여금은 149만 7,880엔으로 지난해의 145만 4,083엔보다 43,797엔 증가하였다. 월급여로 환산하면 4.60개월분으로 지난해의 4.40개월분보다 0.20개월 증가하였다.

한편 일본의 최대 경영자단체인 일본경단련은 4

월 5일 대기업 춘투결과(35개 기업)를 발표하였고, 임금인상액은 6,203엔으로 1.91% 증가하였고, 지난해의 6,240엔(1.94%)에 비하여 임금액과 인상률이 모두 감소하였다.

이상의 춘투결과를 보면, 임금인상액과 인상률은 대기업일수록 높았지만, 전년도에 비해 낮아, 올해의 전체적인 임금인상률을 낮추어 전년을 밀돌게 하는 요인이 되었고, 임금인상은 연령층이 낮은 근로자일수록 높았다. 상여금은 지난해보다 인상액/인상률 모두 높았다.

지난해 12월에 발족한 아베정권은 2% 물가인상률을 목표로 재정, 금융, 성장전략을 실행하고 있다. 그러나 올해의 임금인상은 지난해보다 낮아 앞으로 정부의 목표대로 물가가 인상되면 근로자의 생활은 더욱 어려워질 것으로 예상된다. 내년 물가인상과 함께 노동조합이 어느 정도 임금인상을 요구하고 획득할지 주목된다.

- 출처: 1. 렌고 홈페이지, 2013년 4월 16일자, '2013 春季生活闘争 第4回回答集計結果について'
- 2. 일본경단련 홈페이지, 2013년 4월 5일자, '2013年春季労使交渉・大手企業業種別回答[了承・妥結含]一覽(加重平均)'

## 일본 : 자녀가 있는 세대의 생활상황 및 보호자 취업조사

일본 노동정책연구·연수기구는 지난 2012년 11~12월 「제2차 자녀양육세대 전국조사」를 실시하여 자녀가 있는 세대의 생활상황 및 보호자(주로 모친) 취업실태 등을 조사하고 향후 지원책을 검토하기 위한 기초자료를 마련하였다. 회답수는 2,201표(유효회답률 55.0%)였으며, 조사 결과의 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 앞으로 확충되기를 바라는 공적지원의 내용으로서는 금전적 지원이 가장 많았다. 세대유형별로 보면, 모자(母子)세대 75.2%, 부자(父子)세대 67.7%, 양부모세대 72.1%였다. 구체적으로 '아동수당의 증액'이 가장 많았는데 세대유형별로 보면 모자세대 58.5%, 부자세대 56.9%, 양부모세대 50.5%였다. 이를 이은 '연소자부양공제\*의 재도입'의 경우, 모자세대 20.3%, 부자세대 27.7%, 양부모세대 20.2%, '취학 전 아동 의료비 지원기간의 연장'은 모자세대 16.9%, 부자세대 12.3%, 양부모세대 31.0%이었고, 마지막으로 '직업훈련 수강시 금전적 원조'는 모자세대 26.1%, 부자세대 12.3%, 양부모세대 16.3%였다. 금전적 지원 외에 보육서비스에 대한 지원 희망 내용을 보면, '보육서비스의 다양화'는 모자세대 20.8%, 부자세대 16.9%, 양부모세대 27.4%, '보육시설 증설 및 수용 아동 수 증가'는 모자세대

16.9%, 부자세대 15.4%, 양부모세대 24.4%이고, '아픈 아동 보육의 충실'은 모자세대 21.3%, 부자세대 6.2%, 양부모세대 27.2%였다.

둘째, 단시간근무제도의 이용률이 낮았다. 일본의 경우, 육아개호 휴업법에 의해 3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자에게는 1일 소정내근로시간을 원칙적으로 6시간으로 해야 하는데, 이러한 단시간근무제도를 이용하는 비율을 세대유형별로 보면 모자세대 4.2%, 양부모세대 중 모친 16.8%, 양부모세대 중 모친이 정규직인 경우 26.1%였다.

셋째, 모친이 전문자격을 갖고 있는 비율은 약 60%였는데, 그중 일하는 데 도움이 된다고 응답한 전문자격의 비율을 보면, 가장 높은 자격은 '간호사'로 91.4%, '치과위생사' 85.7%, '보육사/유치원 교사' 64.8%, '개호복지사' 73.8%, '준간호사' 59.5%로 대체적으로 의료/복지/개호에 관련된 자격이었다. 반면 '부기' 37.7%, '어학' 31.7%, '의료사무'가 42.7%로 일에 도움이 되는 비율이 50%를 밑돌았다.

• 출처: 일본 노동정책연구·연수기구 홈페이지, 2013년 4월 19일자, '子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2012'

\* 15세 이하 부양공제로서 2011년도까지 주민세 33만 엔, 2010년까지 소득세 38만 엔 공제.





일본 : 고용제도개혁 기본 방향 - 해고규제 완화는 보류, 성장산업 인재이동은 촉진

일본정부 산업경쟁력회의(의장 아베 신조 수상)는 4월 23일, 성숙산업에서 성장산업으로의 인재이동을 지원하는 고용제도개혁의 골격을 결정하였다. 개혁안은 종업원의 전직을 지원하는 기업용 조성금의 확충 등이 주요 내용이라고 할 수 있다. 기업이 강력히 요구했던 해고규제 완화는 민간위원이 주장을 철회해 6월에 책정하는 성장 전략에는 포함하지 않을 방침이다.

정부는 이직하는 근로자의 재취업을 지원하는 사업주를 위한 「노동이동지원 조성금」의 대상을 내년 부터라도 중소기업에서 대기업으로 확대할 방침이다. 이직 전에 직업훈련을 실시한 기업에 추가적으로 지급하는 것 이외에 고용하는 기업의 기업 내 훈련을 조성하는 제도도 만들 계획이다. 재원은 지금까지 고용유지를 지원해 온 고용조정 조성금을 대폭 수정해 마련할 것으로 알려지고 있다.

직무나 근무지를 좁힌 조건부 정규직제도의 보급도 장려할 계획이다. 이들의 임금은 기존의 정규직 근로자보다 적은 경우가 많지만, 사회보장보험에는 가입할 수 있다. 육아와 돌봄을 같이할 수 있다는 이 점이 있어, 다양한 근로자의 확보로 연결될 것으로 기대되고 있다. 계약직 근로자와 달리 기한을 정하지 않고 고용되지만, 취업규칙이나 근로계약에서 정한 직무가 정리하고 등으로 폐지될 경우 고용계약은 끝나게 된다.

조건부 정규직의 보급책은 규제개혁회의나 경제재정자문회의에서도 검토하여, 취업규칙의 모델로 완성할 방침이다.

단 해고규제의 완화 등 고통을 동반하는 개혁은 성장 전략에 포함되지 않게 되었다. 기업경영자 등 경쟁력 회의의 민간위원은 “과잉규제를 수정하여, 다른 선진국과 동일한 수준으로 조정해야 한다”고 지적하였다. 노동계약법에 ‘해고 자유’의 원칙을 규정하고, 재취업지원금을 지불하면 해고할 수 있는 ‘사전형 금전해결 제도’의 도입을 요구하였다. 산업계는 정규직 근로자를 해고하기 어려운 점이 신규채용을 통한 고용 확대를 저해하여, 성장산업으로의 노동이동을 방해하고 있다고 주장하고 있다.

단 국회에서 야당 등으로부터 비판이 거세진 점과 정부 내에서도 “7월에 참의원선거를 앞두고 있어 자극적인 화제는 채택하기 어렵다”(내각관방)라는 의견이 높아져, 민간의원도 그 기세가 약해졌다고 할 수 있다.

해고무효 판결이 나왔을 경우, 근로자에게 보상금을 지불하고 고용계약을 끝내는 선택사항을 만드는 ‘사후 금전 해결’은, 경쟁력 회의 등에서 논의가 계속되고 있어 성장전략에 포함될 가능성이 아직 남아 있는 상태이다. 단 이러한 조치는 조성금을 중심으로 한 고통을 동반한 규제개혁을 회피하는 것으로 ‘인재이동을 장려하는’ 개혁의 효과는 작아질 가능성이 있을 것으로 예상되고 있다.

- 출처: 일본경제신문 전자판뉴스, 2013년 4월 23일자, ‘解雇規制、緩和見送り 競争力会議が雇用改革案、成長産業への人材移動は促す’

## 일본 : 고연령자 고용안정법 개정 이후 기업 60세 이상 근로자 급여삭감 등 대책 마련

희망자 전원을 65세까지 고용하도록 기업에 의무화한 개정 고연령자 고용안정법의 시행과 관련하여, 요미우리 신문사는 데이코쿠 데이터뱅크와 공동으로 전국 약 2만 3,000개 기업을 대상으로 설문조사를 실시하였다.

개정법에 대응하기 위하여 각 기업은 총인건비를 줄이는 등 다양한 대책을 강구하고 있었으며, 고용을 지속하는 대신에 정년 시보다 급여를 큰 폭으로 삭감하는 기업이 많은 것으로 나타났다. 채용을 억제하거나 현역세대의 인건비를 삭감하는 기업도 있는 것으로 나타났는데, 이러한 대책들이 청년층에게 악영향을 미칠 수 있다는 우려가 제기되고 있는 상황이다.

인건비를 억제하고 있다고 응답(복수응답)한 기업의 비율을 보면, '60세 이후의 인건비를 억제하고 있다'고 응답한 기업이 52.5%로 가장 많은 것으로 나타났다. 다음으로 재고용 직후의 임금수준에 대한 질문에 대해서는 '정년 시의 60% 수준'이라고 응답한 기업이 21.6%였고, '정년 시의 60% 이하'라고 응답한 기업의 합계는 전체 응답자 수의 35.5%나 차지하였다. '정년 시의 임금과 동일한 수준'이라고

응답한 기업은 응답자의 5.7%에 그쳤다.

억제책을 실시하고 있는 기업의 경우에는 '경력직채용을 억제하고 있다(11.8%)'와 '신입사원 채용을 억제하고 있다(11.0%)'고 응답한 기업이 많은 것으로 조사되었으며, '60세까지의 인건비를 삭감한다'고 응답한 기업도 7.7%에 이르렀다.

억제책의 효과를 전망하고 있기 때문인지 총인건비는 '변하지 않았다'라고 응답한 기업은 52.8%를 차지한 반면, '증가한다'고 응답한 기업은 21.2%에 머물렀다.

개정법에 대한 대응방법으로는 '재고용 등 계속고용제도'가 51.5%, '65세까지의 정년 연장'이 6.9%, '정년제 폐지'가 2.7%로 밝혀졌다. 한편 '원래부터 개정법 기준을 따르고 있다'고 응답한 기업도 19.8%에 달하였다.

조사는 3월 18일부터 31일까지 23,179개 기업을 대상으로 실시되었으며, 이 중 16,000개 기업이 응답하였다(회수율 43.2%).

- 출처: 도쿄 요미우리신문 조간 2페이지, 2013년 4월 23일자, '高齢者雇用費 各社が苦心 本社・帝国データバンク調査'



## 중국 : 농민공의 60%, 도시에 용화되었다고 인식

중국인민대학 심리학과의 직업소개서비스 회사인 공중넷(工众网)이 공동으로 발표한 보고서에 따르면, 설문조사 대상인 농민공의 60%가 자신들의 사회적 지위가 낮다고 인식하고 있고, 80% 이상의 농민공은 미래에 대한 확신을 가지고 있으며, 50% 이상의 농민공은 일상적으로 부정적인 정서를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이번 조사의 대상지역은 지난해와 동일한 중국의 20개 주요 도시이고, 약 720만 명이 가입하고 있는 공중넷 회원 중 무작위로 추출한 표본에서 공중넷 조사연구센터가 전화조사 방식으로 인터뷰를 실시했다. 이번 조사연구에서 수집한 유효설문지는 2,011부이며, 이 중 남성이 1,434명으로 전체의 71.3%, 여성이 577명으로 전체의 28.7%를 차지했다.

중국인민대학 심리학과 부주임 후핑(胡平) 교수는 50% 이상의 농민공이 일상적으로 부정적인 정서를 가지고 있고, 거의 매일 부정적인 정서를 가지고 있다고 응답한 농민공의 비율은 12.7%, 가끔씩 부정적인 정서를 가지고 있다고 응답한 농민공의 비율은 39.9%로 나타났으며, 40% 이상의 농민공이 생활, 사회 및 일에 대해 무기력함을 느끼고 있는 것으로 나타났다고 밝혔다. 연령대별로 보면, 16~24세와 25~45세의 두 연령대 구간에서 절반 이상의 응답자가 부정적인 정서를 가지고 있는 것으로 나타났다고 소개했다. 또한 후핑 교수는 57.9%의 농민공은 스스로가 사회적 지위가 가장 낮은 하층민으로 인식하고 있었고, 이들 중 50% 이상이 고독하고 무료하

며 적막한 정서를 가지고 있다고 말했다.

후핑 교수는 지난해와 올해 조사결과를 분석한 후, 지난해 농민공 중 자신이 기본적으로 도시에 용화되었다고 여긴 농민공의 비율이 70%에 이르렀지만, 이 수치는 올해 60.4%로 다소 감소되었으며, 젊은 농민공이 도시로 편입되었다고 여기는 비율이 낮게 나타났다고 밝혔다. '미래에 대한 희망'과 관련된 문항에서 80% 이상의 피설문자는 미래에 대한 확신이 있다고 응답했고, 이 중 49.5%는 매우 확신이 있다고 응답했다.

중국 사회과학원 사회연구소 왕준씨우(王俊秀) 부연구원은 현재 소득은 농민공의 행복감에 영향을 미치는 요인이 아니고, 그들은 참여, 용화를 필요로 하고 있으며, 그들 자신의 사회적 지위와 발전 및 미래에 대한 기대에 더 관심을 가진다고 밝혔다. 후핑 교수는 정부는 농민공의 생존감에 더 관심을 가져야 하고, 민중의 의식주 등 생활수요에 만족해야 할 뿐만 아니라 농민공의 용화, 동질감, 존중 등 사회적 요구를 중시해야 하며 동시에 농민공의 사회참여 요구에 관심을 가져 줄 것을 건의했다. 또한 후핑 교수는 농민공의 사회정서에 관심을 가져야 하고, 특히 그에 대한 부정적인 정서에 관심을 가져야 그들의 생활과 일에 불리한 부정적인 정서를 최대한 해소시킬 수 있다고 밝혔다.

• 출처: 新京報, 2013년 3월 24일자, '六成受访农民工自认被城市接纳'

## 중국 : 13개 성급행정단위 최저임금 인상

2013년 4월 1일 현재, 상하이(上海), 광둥(广东), 텐진(天津), 저장(浙江), 베이징(北京), 산둥(山东), 산시(山西), 허난(河南), 장시(江西), 광시(广西), 간쑤(甘肃), 산시(陕西), 구이저우(贵州) 등 13개 성급(省級)행정단위에서 최저임금을 인상했다. 이 중 상하이(上海)는 최저임금을 4월 1일부터 월 1,620위안으로 인상하여 지난 3월 1일부터 1,600위안으로 최저임금을 인상한 선전(深圳)을 제치고 중국에서 최저임금이 가장 높은 지역이 되었다. 인상폭이 가장 높은 지역은 장시로 인상률은 41.4%여서 다른 지역에 비해 눈에 띄게 높았다. 전체적으로 보면, 각 지역에서 인상된 최저임금은 모두 1,000위안 이상으로 평균 인상률은 16.9%에 이른다.

소식에 따르면, 5월 1일부터 최저임금이 인상되는 광둥성을 제외한 상술한 12개 성급행정단위에서 최저임금이 인상되었다. 이 밖에 푸젠(福建), 안후이(安徽), 라오닝(辽宁) 등에서 올해 최저임금을 적당한 시기에 인상할 것이라고 밝혔다.

지난해 중국 31개 성급행정단위 가운데 24개 성

급행정단위에서 최저임금을 인상했고, 평균인상률은 22%였다. 국무원이 지난해 비준했던 인력자원과 사회보장부 등 부문이 제정한 ‘취업촉진규획(2011~2015)(促进就业规划(2011~2015年))’은 중국이 소득분배제도의 개혁을 더욱 심도 있게 추진할 것이고, 2011년에서 2015년까지 최저임금을 연평균 13% 이상 인상할 것을 명확히 했다.

4월 1일부터 많은 지역에서 최저임금이 다시 인상되었다. 상하이의 최저임금은 월 1,450위안에서 1,620위안으로 인상되었다. 산시의 최저임금은 지역의 경제상황에 따라 4개 등급으로 구분되어 있는데, 최저임금이 가장 높은 1등급 지역의 경우 월 1,125위안에서 1,290위안으로 인상되었다. 간쑤의 최저임금은 1등급 지역의 경우 월 980위안에서 1,200위안으로 이 지역의 최저임금이 처음으로 1,000위안을 넘어섰다. 이보다 앞서 베이징, 저장, 허난, 산시, 구이저우 등 5개 성급행정단위는 지난 1월 1일부터 최저임금을 각각 인상하였다.

향후 각 지역의 최저임금은 계속해서 인상될 것으

### 중국 각 지역 최저임금

지역	최저임금(월/위안)	인상률(%)	지역	최저임금(월/위안)	인상률(%)
상하이	1,620	11.7	허난	1,240	14.8
광둥	1,550	19.2	장시	1,230	41.4
텐진	1,500	14.5	광시	1,200	20.0
저장	1,470	12.2	간쑤	1,200	22.4
베이징	1,400	11.1	산시	1,150	15.0
산둥	1,380	11.3	구이저우	1,030	10.8
산시	1,290	14.7			



## 세계노동소식

로 보인다. 올해 국무원이 비준한 ‘소득분배제도 개혁 심화에 관한 약간 의견(关于深化收入分配制度改革若干意见)’은 2015년까지 최저임금을 당해 지역 도시지역 노동자 평균임금의 40%까지 인상할 것을 요구하고 있다.

한편 최저임금은 ‘최저임금규정’에 따라 2년에 한 차례 이상 인상해야 한다.

- 출처: 中人网, 2013년 4월 3일자, ‘13省市上调最低工资标准’