



세계 노사정 소식

미국

미국 : 근로자 평균 건강보험료 지난해 대비 4% 인상, 보험료 증가세 완화

기업에서 제공하는 건강보험료의 인상폭이 지난 2년간 연이어 완화됨에 따라, 한동안 나타났던 건강보험료 인플레이션이 감소하는 것으로 보인다.

전미 병원 협회 소속 보건연구교육원(Health Research and Educational Trust)과 비영리재단인 카이저 가족 재단은 기업들을 대상으로 근로자의 건강보험료에 대한 설문조사 실시하였다. 2,000개가 넘는 기업이 설문조사에 참여하였으며, 그 연구 결과는 8월 20일, 학술지 「Health Affairs」에 발표되었다.

조사에 따르면, 본인을 포함하여 가족이 피보험자로 포함되는 가족 건강보험료는 올해 평균 16,351달러로 지난해에 비해 4% 증가하였고, 그 금액 중 근로자는 1인당 평균 4,565달러를 부담한 것으로 나타났다. 본인만 포함하는 개인 건강보험료는 작년 5,615달러에서 올해 5,884달러로 5% 가까이 증가하였고, 그 금액 중 근로자 부담은 1인당 평균 999달러로 나타났다.

건강보험료의 연 4% 인상은 기존의 인상률을 고려하면 상대적으로 적정한 수준이다. 그러나 작년 대비 임금상승률인 1.8%보다는 훨씬 높은 인상폭

이라고 카이저 가족재단은 밝히고 있다. 이 재단의 드류 알트만 대표는 “건강보험료 인상이 주춤하고 있으며, 이 시기가 기업들이 근로자들에 대한 복리후생을 줄이지 않고도 노동비용을 줄일 수 있는 기회가 되어야 한다”고 말한다.

올해 인상폭은 2011년 대비 2012년 인상폭과 거의 비슷하며, 2010년 대비 2011년 인상폭인 9%에 비하면 훨씬 작다. 하지만 1999년 이래 건강보험료는 거의 3배(300%) 가까이 인상된 데 반해 임금은 50%밖에 상승하지 않았고, 소비자 물가는 40%나 상승했다.

이런 건강보험료 인상폭이 둔화된 것은 경기침체로 인해 사람들은 특정 치료나 진료를 포기했기 때문으로 분석된다. 또한 보험에 가입되어 있는 사람들조차 보험으로 공제된 후 환자가 부담해야 하는 금액을 부담스럽게 여기기 때문이다.

최근 오바마 행정부의 새 건강보험 개정법이 아직 전면적으로 시행되진 않았으나 그 효과가 나타나고 있는지에 대한 논쟁이 있다. 적어도 이 건강보험 개혁이 불필요한 절차를 줄임으로써 의료와 관련된

지출을 줄이는 것의 중요성에 대해서 초점을 맞춰 왔다.

건강보험료의 인상을 막는 한 방법은 환자 개인의 주머니에서 나오는 환자부담금을 높이는 것이었다.

이번 설문조사 결과, 건강보험 가입 근로자의 78%가 보험 적용이 되지 않는 일정 수준의 일반 공제 (general deductible: 그 금액까지의 의료비는 보험사가 아닌 개인이 모두 부담해야 한다) 조항이 있는 보증을 가지고 있다. 이는 2012년 72%에서 6%가량 늘어난 것이다. 기업 건강보험에 가입한 근로자의 38%는 본인이 부담해야 하는 최소 1,000달러의 공제금 부담을 가지고 있다. 그리고 직원 200인 이하의 회사에서 일하는 근로자의 경우 58%가 공제금 조항이 있는 보증을 가지고 있으며, 이들 가운데 31%는 최소 2,000달러까지 의료비 전액을 환자 본인이 부담해야 한다.

그 차이가 통계적으로 유의미하진 않지만, 작년 61%의 기업들이 근로자에게 건강보험을 제공했는데, 올해에는 57%의 기업들만이 건강보험을 제공하고 있는 것으로 조사되었다. 이는 10년 전 67%의 기업들이 건강보험을 제공했던 것에 비하면 크게 하락한 것이다.

이번 설문에 따르면, 근로자 50인 이상 규모의 기업들 가운데 약 93%가 건강보험을 제공하고 있는 것으로 나타났다. 오바마 정부의 건강보험 개정안에 따르면 이 규모의 기업들은 근로자에게 의무적으로 건강보험을 제공해야 하며, 그렇지 않으면 벌금을 물게 된다. 하지만, 이 강제조항의 시행은 2015년 이후이다.

근로자 3~9인의 소규모 회사들 가운데 45%는 일정 수준의 건강보험을 제공하고 있는 것으로 나타났다. 이는 작년 50% 대비 5% 하락한 수치이다. 그 차이가 통계적으로 유의미하지는 않은 것으로 나타났다. 하지만 10년 전에는 이 같은 소규모 회사의 55%가 건강보험을 제공했었다.

또한 오바마 정부의 건강보험법 개정안에서는 치료가 아닌 예방 목적의 의료서비스 등의 항목에 대해서는 환자 부담금이 전혀 없이 보험에 필수적으로 적용되어야 하는데, 이번 조사에 따르면 이런 특정 필수항목이 빠진 건강보험에 등록된 근로자는 작년 48%에서 올해 36%로 감소하였다.

- 출처: New York Times, 2013년 8월 20일자, 'Health Premiums Up 4% as Steep Climb Levels Off'



유럽

독일 : 상대적으로 높은 한부모 여성의 정신적·육체적 위험지수

독일에서 혼자서 아이를 키우고 있는 여성의 경제적인 부담과 정신적인 스트레스가 심각한 것으로 나타났다.

연방정부가 발표한 통계자료에 따르면, 한부모 여성이 배우자가 있는 여성에 비해 병원을 찾는 횟수가 많은 것으로 조사되었다. 여성으로서 혼자서 아이를 키우면서 받는 스트레스로 인해 정신적인 질환이 많이 발생하는 것은 이미 발표된 바 있으나 육체적인 질병 증세 역시 더 자주 발생하고 있는 것이다.

정부의 발표에 따르면 한부모 여성에게 나타나는 질병의 증세 중 20%는 정신적인 것이었으며, 36%는 빈혈 증세로 조사되었다. 그 밖에 약 40%가 기타 육체적 질병을 앓은 경험이 있는 것으로 나타났다.

이러한 한부모 여성 중 30%는 실업자로 조사되어 빈곤의 문제도 심각한 것으로 지적되고 있다. 이와 같이 빈곤상태에 있는 실업자인 한부모 여성이

질병 상태와 연결되는 경우에는 생존의 문제와 직결되는 심각한 상황에 처하게 된다.

이와 같이 상대적으로 높은 한부모 여성의 육체적·정신적 위험지수로 인해 이들에게 지급되는 하르츠 IV 급여가 이들이 이러한 위험상태에서 벗어나도록 돕기에는 턱없이 부족하다는 지적이 나오고 있다. 하지만 한부모 여성의 이 같은 정신적·육체적 위험지수를 감소시키기 위해서는 단지 금전적인 지원만으로는 부족하고 직업생활을 통한 자아실현이 뒷받침되어야 한다. 이러한 문제의식을 바탕으로 일부 지자체에서 시행되고 있는 한부모 여성에 대한 직업교육 및 취업지원 정책이 확대되어야 할 것으로 보인다.

- 출처: 포커스(Focus)지, 2013년 8월 16일자, 'Stress und Armut machen Alleinerziehende krank'

독일 : 비정규직 근로자 감소

독일 연방통계청이 발표한 연간 노동통계에 따르면 비정규직 근로자의 수가 감소한 것으로 나타나

고 있다. 이는 유럽의 장기적인 경기침체 가운데에서도 지속적으로 안정세를 유지하였던 2012년 독일

의 경제상황이 노동시장에도 그대로 반영된 것으로 평가할 수 있다.

지난 8월 21일 연방통계청이 발표한 연간 노동통계에 따르면 독일의 2012년 비정규직 근로자의 수는 약 789만 명으로 2011년에 비해 약 14만 6천 명이 줄어든 것으로 조사되었다. 특히나 이번 통계 결과에 대해 비정규직 근로자 수의 감소추세가 독일의 안정적인 경제상황을 반영한 것으로 평가하는 이유는 전체 근로자의 수가 약 50만 명이 증가한 상황에서 비정규직 근로자의 수는 감소한 것으로 나타났기 때문이다. 이로 인해 2012년 비정규직 근로자의 비율은 2011년 약 22.4%에서 2012년 약 21.8%로 감소한 것으로 집계되었다. 다만 통계상으로 비정규직 근로자에서 제외되고 있는 주당 근로시간이 20시간 이상인 단시간 근로자의 경우에는 약 12만 명이 증가한 것으로 나타나고 있어 정규직 노동시장이 안정세를 찾은 것으로 쉽게 판단하기에는 어려운 측면도 분명히 존재하고 있다.

지난 1991년 12.8%였던 비정규직 근로자의 수는 지난 2007년과 2010년에 22.6%를 기록하는 등 증가추세가 지속되어 왔다. 기간제 근로자, 20시간 이하의 시간제 근로자 및 미니잡 종사자 등이 포함되는 비정규직 근로자의 규모는 그 형태를 불문하고 지속적으로 확대되어 왔던 것이다. 하지만 2012년에는 2011년에 비해 기간제 근로자 약 0.6%, 20시간 이하 시간제 근로자 약 0.2%, 미니잡 종사자는

약 0.4%가 감소하는 등 비정규직 근로자가 전반적으로 감소한 것으로 나타났다.

독일에서 장기적인 경기침체를 벗어나기 위해 시행되었던 각종 고용촉진 제도들로 인하여 고용안정성의 약화가 심화되는 것을 우려하는 목소리가 더욱 커지던 상황에서 나온 이번 2012년의 노동통계는 독일의 노동시장이 다시금 안정적인 모습을 회복할 수 있을 것이라는 기대가 가능하도록 만드는 출발점이 될 것으로 보인다. 주요 정당들이 차기 정부의 노동정책적 과제로서 전면에 내세우고 있는 것 역시 하르츠 개혁의 부작용에 대한 보정적 성격의 정책을 기본으로 하고 있기 때문이다.

다만 유럽의 전반적인 경제상황이 침체 국면을 벗어나지 못하는 가운데서 독일의 노동시장 활성화 및 고용안정성 회복은 한계를 나타낼 수밖에 없는 것이 사실이다. 이로 인해 독일은 유로존의 경제회복을 위해 정치적으로나 재정적으로 많은 역할을 부담하고 있다. 하지만 유럽연합에서의 적극적인 행보는 단기적으로 국내 경기에 있어서는 부정적인 영향을 미치는 것이어서 그 황금률을 맞추는 것이 지금까지와 마찬가지로 정부의 주요한 역할이 될 것으로 보인다.

- 출처: 연방통계청(destatis) 언론보도용 자료, 2013년 8월 28일자, 'Atypische Beschäftigung sinkt 2012 bei insgesamt steigender Erwerbstätigkeit'



스웨덴 : 국영고용센터, 실업자에 대한 통제 강화

스웨덴 국영고용센터는 최근 정부의 결정에 따라 2013년 9월 1일부터 실업자에 대한 통제를 강화할 예정이다. 개정된 규정에 의하면 실업자는 매월 본인이 어떤 구직활동을 했는지 보고할 의무가 있는데, 구직보고서에는 본인이 발견한 일자리, 구직을 위한 미팅, 그리고 어떤 회사에 구직 신청서를 냈는지 등을 기재하도록 되어 있다. 물론 이전에도 구직자가 국영고용센터에 본인의 구직 활동을 보고한 적이 있는데 최근 개정된 규정은 이런 활동을 보다 구체적으로 국영고용센터에 보고하도록 한 것이다.

예를 들어, 약 1년간 실직 상태에 있는 한 실업자는 지금까지 한 번도 이런 구직보고서를 국영고용센터에 제출한 일이 없다고 한다. 대신 실업자는 매월 본인을 담당하고 있는 국영고용센터의 직업상담

사와 만나서 구직에 대한 면담을 하고 면담이 이루어지는 동안 직업상담사가 구직자의 구직활동을 컴퓨터에 기록하는 일이 보통이었다. 이제부터는 이런 구직보고서를 본인이 직접 기재하여 제출해야 하는데, 이는 구직활동을 하는 실업자 스스로의 책임이 커진 것으로 해석할 수 있다. 이런 변경에 대해 구직자들이 약간의 우려를 하고 있는 것이 사실이다.

만일 구직자가 국영고용센터에 구직보고서를 제출하지 않는 경우 국영고용센터는 구직자가 속한 실업보험기금에 그 사실을 통보할 의무가 있는데, 이에 따라 실업보험기금은 구직자에 대한 실업수당 지급을 중지시킬 수 있다.

• 출처: Dagens Nyheter, 2013년 8월 1일자, 'Högra krav på arbetslösa'

영국 : 고용인구 증가세 불구, 고용의 질 하락 논란

영국 통계청이 8월 15일 발표한 실업률 통계에 따르면, 지난 4~6월 3개월간 영국 실업자 수는 4천명이 줄어 총실업자 수는 251만 명, 실업률은 7.8%인 것으로 집계되었다. 이는 영국은행(Bank of England)이 제시한 목표치 7%보다 높긴 하지만 연립정부는 경제가 회복되고 있다는 명백한 증거라며 환영하는 분위기이다. 하지만 노동당과 분석가들은 비자발적인 파트타임 증가와 실질임금의 감소세 등으로 일반 근로자들이 여전히 고통받고 있다며 궁

정적인 평가를 하긴 이르다고 지적했다.

통계청에 따르면, 6월 현재 실업수당을 신청한 사람들의 수는 2만 9천 명이나 급격히 줄어 총 140만 명을 기록했다. 실업률(7.8%)은 영국은행이 목표한 7%보다는 여전히 높았지만 실업자 수의 감소세는 영국은행 총재가 처음으로 이자율 정책 결정을 실업률과 연동시킨 일주일 뒤에 바로 나타났다. 영국은행 마크 카니 총재는 “통화정책위원회(MPC)는 실업률이 7% 아래로 떨어질 때까지 이자율 인상을 고

려하지 않을 것”이라고 말했다.

통계청이 밝힌 실업률은 올 초 3개월(1~3월)과 비교할 때 넓은 의미에서 크게 변하지는 않았다. 일자리를 갖고 있는 사람들의 수는 4~6월 3개월 동안 6만 9천 명이 증가해 총 2,978만 명을 기록했다. 이는 1971년 통계를 집계하기 시작한 이래 가장 높은 수치이다. 이는 지난해 같은 기간과 견줘볼 때 고용 상태에 있는 사람들의 수가 30만 7천 명이 증가했음을 보여준다. 증가분의 3분의 2는 영국 국적자들이고 나머지 3분의 1은 국적자가 아닌 사람들로 영국 내에서 일을 하고 있는 사람들이다.

분석가들은 이 통계치가 영국 일자리 시장의 복잡한 양상을 보여주고 있다고 말했다. 경제학자 존 필포트는 “최근 일자리 통계에서 일부 긍정적인 소식에도 불구하고, 영국 노동시장의 기저에 있는 몇몇 걱정스런 징후들도 있다”고 지적했다. 그는 “주요한 일자리 통계는 계속해서 긍정적일 것”이라면서도 “더 세밀하게 살펴봐야 할 점은 수백만 명의 사람들이 일자리 부족과 임금의 실질가치의 급격한 하락에 의해 타격을 받아오고 있다는 사실”이라고 말했다.

청년실업과 실업의 장기화도 문제로 지적됐다. 통계청에 따르면, 16~24세 연령대 청년실업률은 같은

기간 1만 5천 명이 늘어 97만 3천 명에 달했다. 2년 이상 실업 상태에 있는 사람들의 수도 1만 명이 늘어 47만 4천 명을 기록했다. 이는 지난 16년간 가장 높은 수치이다.

이 같은 통계청 발표에 대해 고용연금부 스티브 웹 장관은 BBC와의 인터뷰에서 “모든 것이 더욱 긍정적으로 바뀌고 있다”면서 “고용통계는 경제가 회복되기 시작했다는 전체적인 상황을 더욱 분명히 보여주고 있다”고 환영했다. 하지만 노동당 예비내각 스티브 팀스 고용장관은 특히 파트타임 근로자들의 증가를 강조하면서 “대부분의 일반 가정에서 모든 것은 더욱 힘들어지고 있다”고 지적했다. 그는 현 연립정부는 정규직 일자리를 찾을 수 없어서 비자발적으로 파트타임 일자리를 선택한 사람들의 수가 사상 최대라는 사실을 애써 무시하면서 전혀 고려하고 있지 않다고 비판했다.

한편 지난 12개월 동안 임금 인상률은 1.1%, 보너스가 포함된 경우 인상률은 2.1%였다. 지난 2011년 6월 이래 가장 높은 연간 증가치이다.

• 출처: BBC 인터넷판, 2013년 8월 15일자, ‘UK unemployment falls by 4,000 to 2.51 million’

영국 : 여성과 남성의 성과급 차이, 최대 2배 이상 차이

영국에서 남성근로자 대비 여성근로자의 임금 격차는 점점 좁혀지고 있지만, 성과급은 최대 2배 이

상 차이가 나는 것으로 나타났다.

영국 경영연구소가 2012년 3월부터 2013년 2월



까지 조사한 결과에 따르면, 1년 동안 남성 관리직이 수령하는 평균 성과급은 여성 관리직의 2배로, 남성 관리직이 연평균 6,442파운드를 수령한 반면, 여성 관리직은 연평균 3,029파운드를 수령한 것으로 나타났다. 경영연구소는 이러한 성과급의 차이를 노동가능연령 전체로 환산한다면, 남성근로자가 여성근로자보다 14만 1,500파운드를 더 수령하게 될 것이라고 분석하였다.

성과급의 지급 실태를 살펴보면, 고용 개시 단계에서는 여성근로자가 남성근로자보다 연평균 989파운드를 더 수령하지만, 근속연수가 증가하거나 승진할수록 남성근로자의 성과급이 더 가파르게 상승하는 것으로 조사되었다. 성과급의 연간 상승률을 보면 남성은 5.3%인 반면, 여성은 1.1%에 그치고 있어 성별에 따른 성과급의 불평등은 근속연수가 증가할수록 심화되며, 퇴직을 앞둔 시점을 기준으로 할 때 남성의 연평균 성과급은 63,700파운드, 여성은 36,270파운드로 그 차이가 가장 크게 나타나고 있다.

한편 성과급을 수령하는 비율에 있어서도 남성(42.3%)이 여성(40.6%)보다 높게 나타났으며, 상위 직급으로 갈수록 그 차이는 더 크게 나타나, 간부 직급의 경우 남성의 52%가 성과급을 수령하는 반면, 여성은 42%만이 성과급을 받는 것으로 나타났다.

그러나 기본급의 차이에 있어서는 성별에 따른 불평등이 성과급보다 상대적으로 심각하지 않은 것으로 조사되었는데, 남성근로자의 기본 연봉은 38,169파운드, 여성근로자는 29,667파운드로 약 25% 정도의 차이가 있는 것으로 나타났다.

이러한 조사결과에 대하여 경영연구소의 앤 프랑크 수석연구원은 여성은 고용시장의 진입 단계에서도, 그리고 승진에 있어서도 차별을 받고 있지만, 정작 이러한 차별들을 다 이기고 관리직이 된다 하더라도 그 성과에 있어서 정당한 대우를 받지 못하는 경우가 많다고 지적하면서, 여성의 성과에 대한 불합리한 평가는 개별 여성의 능력과는 별개로 인력관리상 구조적인 문제라는 점이 다시 한번 드러난 것이라고 평가하였다. 그러나 이 조사에 참여한 마크 그레일 수석연구원은 이 연구 결과로 다시 한번 유사한 직무를 수행하는 경우에 있어서 남녀 간에 임금차이가 있다는 점은 명확해졌지만, 고용시장에 진입한 지 얼마 되지 않은 경우에는 이러한 차이가 크지 않다는 점은 향후 성과급의 남녀 차별이 시정될 수 있다는 가능성을 보여주는 것이라고 분석하였다.

• 출처: 퍼스널투데이 뉴스, 2013년 8월 23일자, 'Pay gap widens as men earn twice as much as women in bonuses'

프랑스 : 연금제도 개혁-업무 난이도 감안하여 조기퇴직 가능하도록 하는 방안 논의

정부는 현재 진행되고 있는 퇴직연금제도 개혁과 관련하여 연금 부담금 납입기간을 연장하는 한편

업무 난이도 문제를 이번 개혁에서 중점적으로 다루기로 결정하였다. 업무 난이도는 신체적 제약(화

물 운반, 불편한 작업 자세), 피로한 근무 주기(야간 근무, 반복작업), 유해한 근무 환경(소음, 화학물질) 등을 근거로 판단한다.

CFDT 등의 노조들은 이러한 업무 난이도를 최우선 당면과제로 고려하고 있다. 이번 연금제도 개혁의 내용 중 하나인 “시간계산제도(compte-temps)”는 고난이도 업무를 하는 경우 해당 업무기간을 점수로 환산하여 조기퇴직을 가능하게 하거나 다른 선택권으로 전환할 수 있도록 하는 제도이다. 이는 지난 6월 제출된 모로 보고서(le rapport Moreau)에서 제안한 조치 중 하나이다. 보건부 마리솔 투렌느 장관은 8월 초, 이 조치를 시행할 것이라고 발표했으며 세부사항에 대한 결정은 아직 이루어지지 않았다고 밝혔다.

“시간계산제도”의 실행 방법을 살펴보면, 먼저 고난이도 업무를 수행하며 보낸 근무기간은 점수로 환산되는데 이 점수는 여러 선택권을 제공한다. 적립된 점수에 따라 퇴직 시점보다 몇 사분기 일찍 퇴직할 수 있거나 퇴직 시기가 가까워졌을 때 2년 동안 시간제근무로 전환할 수 있다. 이 밖에도 직업을 변경할 수 있도록 재교육을 받을 권리, 일 년 동안 부담금을 내지 않을 권리, 또는 적립된 점수를 금액으로 환산하여 퇴직금에 가산할 권리 등이 있다. 예를 들어 10사분기 동안 난이도가 있는 직업에 노출되어 있는 경우 1사분기 동안 재교육 휴가를 낼 권리를 얻게 된다. 30사분기 동안 이러한 상황에 노출

되어 있는 경우, 법정 퇴직 시점보다 1사분기 앞당겨 퇴직할 수 있는 권리를 얻게 된다. 이러한 조치를 실행하기 위한 예산은 21억 유로 정도로 예상되고 있으며, 이는 사용자 측과 근로자 측이 공동으로 부담하게 된다. 프랑스 산업연맹(MEDEF) 등의 사용자 단체는 이 같은 경제위기 속에서 부담금을 늘리는 것에 대해 반대하고 있다.

이 “시간계산제도”는 퇴직연금제도 개혁이 효력을 발휘하는 시점과 동시에 발효된다. 따라서 조치가 발효됨과 동시에 노동시장에 편입되는 근로자들에게는 직접 적용된다. 반면 기존 근로자들에게는 “시간계산제도”와 비슷한 내용의 임시조치가 적용될 예정인데 민간부문 근로자를 대상으로 하는 일반연금제도의 경우만 연간 6억 1천만 유로가 소요될 것으로 계산되고 있다.

법정퇴직 연령을 62세로 연장했던 지난 2010년 사르코지 전 대통령의 연금제도 개혁에서도 직업병 또는 근무지에서의 사고로 인한 노동불능상태의 근로자의 경우 60세 조기퇴직을 허용하는 조치가 포함되어 있다. 그러나 이 조치는 실제로 크게 활용되지 않았고 노동조합은 그 적용 조건이 노동불능상태의 근로자로 제한되어 있다는 사실을 비판한 바 있다.

• 출처: Le Point, 2013년 8월 13일자, ‘Retraites: la pénibilité au travail, une chère priorité’



프랑스 : 2사분기, 성장에도 불구하고 일자리 감소

8월 14일 프랑스통계청(INSEE)이 발표한 보고서에 따르면, 2013년 2사분기의 GDP 성장률은 0.5%를 기록했음에도 불구하고, 민간부문(농업 제외)의 일자리 감소 개수가 2만 7,800개에 이른 것으로 나타났다.

파견부문의 경우, 1사분기에 약 1만 3,300개의 순수 증가세를 기록했지만 2사분기에는 3,600개의 감소를 기록했다. 민간부문의 전체적인 일자리 감소에도 불구하고, 노동시장 동향의 선행 지표로 여겨지는 파견부문은 이처럼 2013년 상반기 동안 9,700여 개의 일자리가 증가하면서 2011년 하반기부터 이어져오던 하락세를 마감했다.

지난 1년 동안, 농업 부문을 제외한 프랑스 민간 부문에서 11만 8,200개의 일자리가 사라졌고, 2사

분기 현재, 약 1,600만 명이 이 부문에 종사하고 있다(1,593만 2,000명). 이러한 감소 경향은 거의 전 부문에서 나타났는데, 제조업의 경우 0.4%(1만 2,900개), 건설업의 경우 0.5%(7,200개)의 감소를 보였고, 서비스업은 0.1% 하락으로 가장 양호한 기록을 보였다. 또한 부문별 예측 고용 동향은 1사분기와 매우 흡사한 양상을 보였지만, 1사분기 최종 일자리 감소분이 예측치(2만 개)보다 낮은 8,000개를 기록한 점을 감안할 때, 2사분기의 정확한 일자리 감소분은 오는 9월 11일에 발표될 보고서를 통해 나타날 전망이다.

한편 2사분기 프랑스 경제활동 지표(GDP)가 예측보다 더 높은 0.5% 성장을 기록했지만, “생산 지표와 노동시장의 고용 지수에는 어느 정도의 격차가 존재한다”고 프랑스 경제동향 관측소(OFCE) Eric Heyer 연구원은 설명했다. 또한 현재의 일자리 창출 정책이 주로 공공부문에 치우쳐 있기 때문에 “민간부분의 실업률에는 큰 영향을 미치지 못할 것”으로 전망했다.

- 출처: 1) Challenges.fr, 2013년 8월 14일자, ‘Travail, chômage : malgré le rebond de la croissance, l’emploi reste en panne’
- 2) INSEE, 2013년 8월 14일자, ‘Estimation flash de l’emploi salarié du deuxième trimestre 2013’

민간부문 고용 변화 예측 (%)

	분기별 변화		연간 변화
	2013년		2013년
	1사분기	2사분기	2사분기
민간부문	-0.1	-0.2	-0.7
제조업	-0.4	-0.4	-1.3
	-0.5	-0.5	-1.8
	서비스업	0.1	-0.1
민간부문 간접고용 (파견)	2.6	-0.7	-5.1

자료: 노동부, 통계청.

아시아

일본 : 비정규직 고용관리와 비정규직 근로자의 직업의식

구직/구인 정보제공과 인재 소개 등을 실시하고 있는 민간회사인 아이템 사는 온라인상에서 파트타임근로자/아르바이트 근로자와 기업을 대상으로 비정규직 고용관리와 비정규직 근로자의 직업의식을 조사한 「2013년 파트타임근로자 백서」를 발간하여 지난 6월 26일 공표하였다. 조사에 응답한 자는 근로자 1,438명, 그리고 916개 기업이다. 이번 백서를 통하여 최근 일본기업의 비정규직 고용관리와 비정규직의 직업의식을 살펴보기로 한다.

먼저 2013년 4월부터 시행된 고용계약법의 5년 무기계약전환(비정규직 근로자를 5년 이상 계속 고용할 경우, 근로자의 신청에 의해 무기계약으로 전환)에 대한 기업의 대응을 보면, '고용할 때부터 무기계약이다'가 23.0%, '근로자의 신청이 있으면 희망자 전원을 무기계약으로 전환한다' 28.5%, '무기계약 전환기준을 설정하여 5년 이내에 그 기준을 충족시킨 자를 무기계약으로 전환하고 그 외에는 계약해지한다' 14.5%, '냉각기간을 설정하는 등 유기노동계약이 통산 5년 미만인 되도록 운용하여 무기계약전환은 실시하지 않는다' 4.4%, '모든 유기노동계약의

계약기간을 최대 5년 미만으로 하고, 무기노동계약으로의 전환은 실시하지 않는다' 9.8%이었다.

비정규직 근로자에게 '장래 정규직으로 일하고 싶은가'에 대해 물어본 결과, '정규직으로 일하고 싶다' 40.8%, '정규직으로 일하고 싶지 않다' 23.5%, '모르겠다' 35.7%였다. '정규직으로 일하고 싶다'고 응답한 비율은 연령층이 낮을수록 높았다. 즉 20대 49.2%, 30대 47.6%, 40대 44.1%, 50대 42.4%, 60대 13.3%였다.

'정규직으로 일하고 싶은 이유'를 조사한 결과, 가장 많은 것은 '고용안정'이 81.4%에 달하였다. '복리후생이 좋아서' 61.9%, '임금이 높아서' 55.3%, '퇴직금이나 연금이 좋아서' 52.2%, '경력 유지/향상을 하고 싶어서' 38.2%, '보다 성장하고 싶어서' 30.7%, '정규직으로 일하는 것이 당연하기 때문에' 22.4%, '책임 있는 일을 할 수 있어서' 19.8%, '정규직이 아니면 체면이 서지 않기 때문에' 16.4%의 순이었다.

비정규직 근로자의 직업의식을 보기 위해, '제대로 일하고 싶다',* '그럭저럭 일하면 된다' **라는 선

*) '제대로 일하고 싶다'의 의미는 "자신이 하고 싶은 일이나 수입이 높은 일이라면, 힘든 일(근로시간이 길고, 책임이 무겁고, 난도가 높고, 체력을 사용하는 등)이라도 괜찮다"는 것을 뜻한다.

**) '그럭저럭 일하면 된다'의 의미는 "일이나 수입에 크게 연연하지 않고 굳이 힘든 일을 하고 싶다고 생각하지 않는다"는 것을 뜻한다.



택지 중 어느 쪽에 가까운지 조사한 결과, '제대로 일하고 싶다는 가깝다' 13.6%, '굳이 대답한다면 제대로 일하고 싶다는 가깝다' 26.9%로 양자를 합하면 40.5%였다. 반면 '굳이 대답한다면 하면 그럭저럭 일하면 된다에 가깝다' 39.6%, '그럭저럭 일하면

된다에 가깝다' 19.9%로 양자를 합하면 59.5%였다.

• 출처: 아이템 사 홈페이지, 2013년 6월 26일자, '파트·알바이트に関して個人 1,438名と企業 916社へ調査'

일본 : 후생노동성, 파견근로자제도 규제 완화 검토

근로자파견제도의 방향성을 논의하고 있는 후생노동성연구회는 8월 6일 파견회사와 무기고용계약을 맺은 근로자는 기간의 제한 없이 계속해서 사용사업주의 사업장에서 근무할 수 있도록 하는 방안 등을 포함하는 내용의 보고서를 발표했다. 이 보고서 내용은 노동정책심의회의의 심의를 거쳐, 2014년 정기국회에 파견근로자법 개정안으로 제출될 방침이다. 주요 내용은 아래와 같다.

현행 제도는 기계설계와 재무처리, 통역과 비서 등 전문성이 높은 26개 업무에 대해서는 파견기간에 제한을 두고 있지 않지만, 그 외 업무에 대해서는 최대 3년(원칙 1년)으로 파견기간을 제한하고 있다. 즉 현행 제도하에서는 파견회사가 동일 업무에 근로자를 파견해 3년이 경과한 경우, 근로자를 교체하더라도 파견계약은 해지된다.

1. 앞으로 26개 전문업무에 대한 구분이 폐지되며 최대 3년으로 정한 파견기간 규제를 개인단위로 수정하여 파견근로자 1명이 1개 기업에서 근무할 수 있는 상한을 최장 3년으로 개정할 방침이다.

2. 파견기간의 상한은 파견근로자와 파견업체와

의 계약에 따라 달라진다. 파견업체와 무기계약을 체결한 근로자는 업무에 관계없이, 파견기간에 제한 없이 동일 파견사업주의 사업장에서 근무할 수 있다.

3. 파견업체에 유기고용된 파견근로자는 3년마다 직장을 바꾸게 되는데, 이때 고용안정을 위해 파견업체는 ① 파견사원이 파견된 기업에 직접고용을 제의, ② 새로운 파견 취업처를 제공, ③ 파견업체에서 무기고용으로 전환 중 한 가지 조치를 취하는 것이 의무화된다.

4. 파견기간이 경과한 경우에는 파견근로자가 파견된 기업의 근로자 측과 사용자 측이 참가하는 사업소위원회(가칭)에서 계속적으로 파견사원을 사용할 지 여부에 대해서 논의하는 시스템을 도입하는 것이 검토되고 있다. 사업소위원회에서 파견사원을 계속해서 사용하는 것에 의해 정사원의 고용이 위협을 받는다는 판단을 내리면 파견계약은 해지되고, 지장이 없다고 판단을 내리면 다른 파견근로자를 사용하여 같은 직장에서 파견사원을 사용하게 된다.

이와 같은 제도 개정으로 인해 기업 측은 폭넓은

업무에서 파견사원을 활용하기가 쉬워진다. 근로자의 경우에는 기한 제한 없이 근무할 수 있는 기회가 증가하는 한편, 정사원으로 전환되지 않은 채 계속해서 파견사원으로서 근무할 가능성도 있는 게 사실이다. 파견회사와 무기계약을 맺고 있는 근로자는 약 20% 정도로 대다수의 파견사원의 고용기간의 상한은 당분간은 최장 3년으로 제한될 것으로 보인다.

- 출처: 1) 후생노동성 홈페이지, 2013년 8월 20일자, ‘今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」の取りまとめについて’
- 2) 일본경제신문, 2013년 8월 7일 조간 4페이지, ‘派遣社員ごとに上限3年、厚労省研究会、制度見直しで報告書’

중국 : 노무파견 약간규정(의견수렴안)-임시직 근로자 10% 이상 고용 금지

지난 8월 7일 인력자원과 사회보장부는 ‘노무파견 약간규정(의견수렴안)’을 사회에 공개하여 의견수렴 절차에 들어갔다. ‘의견수렴안’은 보조성 업무에 사용하는 파견근로자의 수가 전체 고용자 수의 10%를 초과해서는 안 된다고 규정하고 있다. 동시에 파견근로자가 사용업체에서 산업재해를 입을 경우, 사용업체는 조사처리에 협조해야 할 뿐만 아니라 그에 상응하는 배상책임을 부담해야 한다고 규정하고 있다.

근로자의 권익을 보호하기 위해 ‘의견수렴안’은 파견근로자가 사용업체에서 산업재해를 입게 되면 파견업체는 신청 주체로서 산업재해 인정 등 절차를 처리해야 하고, 사용업체는 조사처리에 협조해야 하며, 동시에 그에 상응하는 배상책임을 져야 한다고 규정하고 있다.

베이징 시 인력자원과 사회보장국 관련 책임자는 ‘의견수렴안’은 “사용업체의 조사처리의 협조와 동시에 그에 상응하는 배상책임을 부담” 등의 규정은

명확하게 진보된 것이라고 밝혔다. 소개에 따르면, 파견근로자가 사용업체의 업무수행 과정에서 산업재해를 입게 된 경우, 파견업체와 사용업체가 모두 파견근로자에 대한 산업재해 보험(공상보험)에 가입하지 않아 산재 근로자가 적절한 보상을 제때에 받지 못하는 등의 어려움이 자주 발생하고 있다. 일부 사례 중에는 파견업체와 사용업체가 서로 책임을 전가하고 있어 산재를 입은 파견근로자가 최종적으로 법원에 호소할 수밖에 없는 상황이 자주 발생하고 있다. 이러한 상황은 산재 근로자의 권리보호에 대한 비용을 증가시켜 산재 근로자와 그 가족에 막대한 고통을 초래하고 있다.

지난 7월 1일부터 새롭게 시행된 개정 ‘노동계약법’ 제66조는 “노동계약 고용이 중국의 기본적인 고용형식”이라고 규정하였고, “파견근로는 보조적 고용형식이며, 임시성, 보조성 또는 대체성 업무에서만 사용할 수 있다”고 규정하여 파견근로의 사용을 엄격하게 규제하였다. 이에 따라 파견고용의 사



용을 한층 더 규범화하기 위해 ‘의견수렴안’은 파견고용을 더 구체적으로 규정하고, ‘임시성 업무’는 존속시간이 6개월을 초과하지 업무, ‘보조성 업무’는 주 영업을 위해 서비스를 제공하는 보조업무로 규정하였다. 사용업체의 ‘보조성 업무’는 사용업체의 업종과 업무의 특성에 따라 파견근로자를 사용하는 보조성 업무를 열거하고 노동조합(공회) 또는 종업원대표대회와 공동 협상을 거쳐 확정하며 동시에 사용업체 내에 공시하고 감독을 받아야 한다고 규정하였다. 마지막으로 ‘대체성 업무’는 사용업체의 근로자가 학습, 휴가 등의 원인으로 일정 기간 동안 업무를 할 수 없을 경우, 기타 근로자로 대체할 수

있는 업무를 말한다고 규정하고 있다.

또한 사용업체는 파견근로자의 수를 엄격하게 통제해야 한다고 규정하였다. 즉 사용업체는 보조성 업무에서 사용할 수 있는 파견근로자의 수가 전체 근로자의 10%를 초과해서는 안 된다.

사용업체가 ‘노동계약법’의 임시성, 보조성, 대체성 업무 및 고용비율과 관련된 규정을 위반한 경우 행정처벌을 받게 되고, 1개월 이내에 시정하지 않을 경우 파견근로자와 사용업체는 노동관계를 건립한 것으로 간주한다고 규정하고 있다.

- 출처: 中国劳动保障新闻网, 2013년 8월 8일자, ‘人社部:单位“临时工”占比禁超10%’