



세계 노사정 소식

미국

미국 : 근로자의 경제적 불안정, 결혼 및 가족관계에 악영향

2013년 8월 미국 사회학회에서 버지니아대와 하버드대 연구팀이 발표한 논문에 따르면, 대졸-중산층 근로자가 고졸-노동계층 근로자에 비해 불안정한 경제상황에 더 잘 대처할 수 있는 능력을 가지고 있으며, 결혼 혹은 가족에 대한 더 많은 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다. 대부분 고졸 학력 노동계층은 대졸 중산층에 비해 결혼을 덜 하는 추세이고, 결혼 후에도 그 관계가 덜 유지되며, 부부 사이에서 더 적은 자녀를 출산하고 있다는 것이다.

“친밀성의 불평등: 탈산업시대 사랑과 일(Intimate Inequalities: Love and Work in a Post-Industrial Landscape)”이라는 연구는 자신의 생존과 관련해 극도로 불안한 상태에서 미래를 계획하는 능력이 중산층과 노동계층 남녀에 따라 어떻게 달라지는지를 연구하였다. 연구팀은 18세 이상 70세 이하 중산층과 노동계층의 남녀를 인터뷰하였는데, 특히 대졸 미만의 근로자들 사이에서 안정적인 일자리, 의료보험과 연금이 보장되며 노조의 보호를 받는 정규직 일자리가 크게 줄어든 것

이 노동계층에 가장 심각한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

연구팀을 이끌고 있는 버지니아대 사회학과 새라 코스 교수는 “불안정한 고용 전망으로 인해 안정성을 가지지 못한 근로자는 미래에 대한 예측 가능성을 세울 능력이 없기 때문에 자신의 생존에 대해 걱정하게 되고, 종종 물질적으로 또는 정서적으로 다른 누군가에게 도움이 되지 못할 것이라고 생각하는 경향이 있다”고 밝히고 있다. 공동 연구자인 하버드대 제니퍼 실바 역시 고용이 불안정한 상태에 있는 사람이 연인이나 배우자로 발전할 가능성이 있는 사람을 신뢰하는 것조차 힘들어 할 때가 있다는 점을 지적한다. 이는 부분적으로는 배신당할 수 있다는 위험 때문인데, 불안정한 경제상황에 있는 사람은 자신이 겪고 있는 생존에 있어서의 어려움에 더해 결혼관계에서 배우자에 대해 감정적이고 심리적인 헌신과 의무를 너무 큰 부담으로 느끼기 때문이라고 분석하고 있다. 대졸 미만의 근로자는 “불신의 감정을 드러내기도 했고, 또한 친밀한 관계에 대한 두려움을 드러내기도 했다”고 밝히고 있다.

그 결과 “다른 누군가에게 자신이 도움이 될 것이라는 것조차 상상하기 어려워한다”는 것이다.

이에 반해, 임금수준이 높고 안정적인 일자리를 가지고 있는 대졸 이상 근로자의 경우에는 부부관계와 부모-자녀 관계에 있어서 정서적이고 물질적인 현신을 할 수 있는 것으로 드러났다. 대졸 중산층 근로자는 상대적으로 더 많은 물질적, 문화적, 지적 자원들을 가지고 있으며, 경제불황기에 발생할 수 있는 불안정한 고용 상황에 보다 유연하게 대처할 수 있는 능력이 있는 것이다. 심지어 이들은 불안정한 고용 상황을 겪은 경우에도 노동계층에 비해 더 잘 회복할 수 있는 능력을 갖추고 있기 때문에, 상대

적으로 짧은 시간에 결혼관계 또는 계획 중인 결혼에 대해 안정적인 관계를 회복하게 되는 것으로 보인다. 또한 임금 수준이 더 높은 중-상층 근로자는 결혼에 대한 기대수준이 더 높은 것으로 나타났다.

대부분의 인터뷰에서 드러난 것은, 직업 커리어에 있어서 두 가지 측면, 즉 행복하고 싶은 욕구와 안정성에 대한 욕구가 충돌하고 있다는 것이다. 이번 연구는 경제적 불안정성이 근로자의 경제 상황을 넘어 결혼과 같은 사적인 관계에 대한 선택에까지 깊이 영향을 미치고 있음을 보여준다.

- 출처: USA Today, 2013년 8월 17일자, ‘At Work: Economic instability affects family life’

미국 : 산 호세(San Jose)시, 공무원연금 등 복지 축소 계획

인구가 약 100만 명에 달하는 산 호세는 캘리포니아 주에서 세 번째로 큰 도시로, 수만 명의 기술산업 종사자를 비롯해서 기술산업분야의 일자리를 구하기 위해 몰려드는 수천 명의 구직자가 살고 있다. 실리콘밸리의 수도라고 불리는 이 도시에도 디트로이트와 여러 도시들을 휩쓴 경기침체로 인한 파산의 위험이 도사리고 것으로 보인다.

산 호세는 현재 11억 달러의 일반예산 가운데 20%를 시 공무원 퇴직연금과 이들의 퇴직 후 보험료로 지급하고 있으며, 그 규모는 계속해서 커지고 있다. 이에 필요한 예산 확보를 위해 시는 도서관과 주민센터를 닫는 등 공공서비스를 줄이고, 시 공무원 수와 임금을 삭감하고 있으며, 이로 인해 새로 지

어진 일부 건물은 그 공간을 사용할 공무원이 부족해서 입주가 미뤄지고 있다.

물론 산 호세의 상황이 이미 파산한 디트로이트와 캘리포니아의 다른 두 도시인 스탠포드와 산 버나르디노와는 크게 다르다. 하지만 정부 관료들과 지방 정부 파산 전문가들은 시 공무원에 대한 복지혜택 축소를 계획 중인 산 호세를 예외로 주시하고 있다. 민주당원인 척 리드 산 호세 시장은 2012년 주민투표를 발의하였고, 유권자 70%의 찬성으로 시 공무원의 복지혜택을 축소하는 안이 통과되었다.

이에 대해, 시 공무원을 대표하는 노동조합은 시 공무원의 복지혜택 축소가 주 법에 위배된다며 반발하고 있다. 노조는 이 계획이 새롭게 고용되는 시



공무원에게 낮은 퇴직연금과 보장이 적은 낮은 수준의 건강보험을 제공하게 될 것이라고 우려하고 있다. 또한 새롭게 채용되는 공무원 이외에도 현재 재직 중인 공무원에게도 낮은 수준으로 조정된 복지혜택을 선택하거나 아니면 복지혜택을 유지하기 위해 개인이 더 많은 비용을 부담하게 될 것이라고 주장한다.

이 법안의 발효 여부는 지방정부의 예산뿐만 아니라 주 정부 및 연방 정부의 전체 예산에도 영향을 미칠 것으로 예상된다. 2013년 말이나 2014년 초로 예정된 판결에서 만약 캘리포니아 주 법원이 이번 주민투표 결과를 받아들여 산 호세 시 공무원들에 대한 혜택 축소가 이뤄질 경우, 이 판례를 따라 다른 도시와 주에서도 비슷한 법안이 연쇄적으로 발의되는 등 그 파급력이 클 것으로 예상되기 때문이다.

산 호세 경찰공무원 연합이 주도하는 시 공무원 노조는 캘리포니아 주 법에 의해 정부 공무원으로 채용되면서부터 적용되는 퇴직연금은 중도에 낮춰질 수 없다고 주장한다. 그러나 반대로 척 리드 시장과 그의 지지자들은 현재까지 공무원들이 적립한 연금을 건드리지 않는 이상 향후 적립연금을 축소하는 것은 주 법에 저촉되지 않는다고 주장한다. 이미 리드 시장은 새롭게 채용되는 시 공무원에 대해서는 축소된 연금 및 건강보험 혜택을 적용하였다.

노조에 따르면 인원 감축, 임금 삭감, 불확실한 퇴직연금, 적은 복지 혜택을 받기 위해 더 많은 연금을 적립해야 하는 것과 같은 상황 때문에 산 호세의 많은 경찰관들이 다른 지역 경찰서로 전근을 희망한다고 밝혔다.

캘리포니아의 다른 도시들도 비슷한 어려움을 겪고 있다. 캘리포니아 주 내에서는 더 이상 재산을 올리기가 어려워 재정 확보가 어려운 상황인 데 반해, 기술산업의 경기호황이 한창이던 1999년, 예를 들어 경찰관의 경우 50세에 퇴직할 경우 급여의 90%까지 퇴직연금으로 지급받게 되는 등 연금/의료보험 혜택을 대폭 확대했기 때문이다. 경치가 아름답고 부유한 소노마 카운티 역시 계속 증가하는 지방직 공무원연금을 총당하기 위해 도로 유지보수 예산을 올해 400만 달러까지 삭감했다. 또한 해변에 위치한 도시인 퍼시픽 그로브는 예산 확보를 위해 인접 지역 지방정부와 소방서비스를 통합해 운영하는 방안을 고려하고 있다. 연금과 관련한 여러 고충을 10년째 겪고 있는 산 호세 역시 도로, 인도 유지보수 비용이 크게 부족한 상황이다.

- 출처: New York Times, 2013년 9월 23일자, 'Struggling, San Jose Tests a Way to Cut Benefits'

유럽

독일 : 1990년대에 비해 빈부격차 확대

독일 국민들의 경제적 불평등 수준이 1990년대 초반 및 후반에 비해 뚜렷한 격차를 드러내고 있는 것으로 나타났다.

한스-뵘클러 재단 산하 IMK 연구소가 최근 발표한 연구결과에 따르면, 1991년과 2010년의 가계소득에 기초한 경제적 불평등 지수가 13%에 이르는 것으로 조사되었다. 이러한 경제적 불평등은 지속적으로 증가하고 있는 비전형근로자의 수와 투자수의 비중이 증가한 것이 주된 원인으로 지적되고 있다. 이러한 근본적인 원인과 함께 소득격차를 보정할 수 있는 조세제도가 그 역할을 다하지 못한 것도 주요한 원인으로 지적되고 있다. 특히 고소득자에 대한 세율 및 자산에 대해 부과되는 조세제도가 소득격차를 해소하는 데 도움을 주지 못하고 있으며, 상대적으로 비중이 증가하고 있는 부가가치세 역시 문제를 심화시키고 있다는 것이다.

IMK 연구소의 학술담당 책임자인 구스타브 A. 혼 교수는 지난 10여 년간 지속되어 온 독일의 경제정책에 대한 연구결과를 바탕으로 두 가지 측면을 지적하고 있다. 하나는 독일이 지난 10년간 중점적으로 추진하였던 고용시장의 개편 및 임금인상 정책이 소득분배에 있어서 중요한 영향을 미치는 요소임을 확인하였다는 것이다. 이를 바탕으로 독일의 노동시장이 안정되었고 유럽이 직면한 장기적인 불

황에도 독일의 경제는 안정적인 기초를 유지하고 있기 때문이다. 하지만 혼 교수가 지적하고 있는 다른 한 가지 측면은 이러한 성장 중심적인 정책만으로는 빈부격차 문제에 있어서 충분한 해결책이 되지 않는다는 점을 지적하고 있다. 고용시장의 개편 및 임금인상에도 불구하고 장기적으로 해결되어야 할 여러 문제들은 여전히 해결되지 못하고 있기 때문이다. 이와 같은 이유에서 혼 교수는 조세제도를 통한 소득격차 해소 및 노동시장에 대한 규율체계 개선 등이 동반되어야 한다고 강조하였다. 이러한 과제의 실천이 근로자에게 직접적인 영향을 미치는 것은 아니지만 경제적인 불평등이 지속적으로 증가한다면, 상대적으로 활발해진 개인소비와 안정적인 사회보장기금의 수입구조 및 독일 경제의 안정성은 지속되기 어렵다는 것이다.

연구결과에 따르면 독일 국민의 전체 소득에서 자본소득이 차지하는 비율은 지난 1991년 29.2%에서 2010년 33.8%로 4%포인트 이상 증가하였다. 이러한 자본소득 비중은 2007년 경제위기 당시에는 36.8%까지 증가했다가 다소 하락한 것이다. 하지만 이러한 자본소득의 경우 고소득자에게 주로 귀속되는 것으로서 전체 소득구조에서 불평등을 심화시키는 주된 원인으로 작용하고 있다.

또한 이번 연구에 참여한 연구원들은 기간제근로



자, 단시간근로자 또는 미니잡 종사자 등 2006년 이후 지속적으로 증가하고 있는 저임금 근로자의 규모 역시 경제적인 불평등이 심화되고 있는 요인으로 지적하고 있다. 다만 아직까지 이러한 저임금 근로자 문제가 소득격차와 관련하여 사회적으로 주요한 이슈가 되지 못하고 있는 것은 저임금 근로자의 규모가 증가한 만큼 소위 일반적 근로관계에 해당하는 일자리 역시 증가하였기 때문으로 분석하고 있다. 그 결과 소득격차는 더욱 확대되고 있음에도 독일 경제가 안정적인 추세를 유지하고 있다는 것이다. 하지만 독일 경제가 다시 침체 국면에 접어들어 고용시장의 불안감이 가중되는 경우에는 이러한 저임금 근로자의 문제가 경제 구조에 있어 취약점으로 작용하게 될 것으로 예상하였다.

이번 연구를 통해 지적하고자 하는 것은 장기적인 경기침체와 높은 실업률을 해소하기 위해 독일 정부가 지속적으로 추진해 온 노동시장 개혁과 고용 촉진 정책 및 시장 활성화를 포함한 여러 성장 중심적인 정책들은 소득격차와 빈부격차를 심화시키는 문제점을 발생시키며, 이러한 문제의 해결을 위해서는 조세정책 또는 분배정의 실현을 위한 정책들이 뒷받침되어야 독일 경제의 안정적 추세가 유지될 수 있다는 점을 강조한 것으로 보인다.

- 출처: 한스-뵉클러재단(Hans-Böckler Stiftung) 언론보도용 자료, 2013년 9월 6일자, 'Atypische Beschäftigung, Kapitaleinkommen und weniger Ausgleich im Steuersystem steigern Einkommens-Ungleichheit'

독일 : 지멘스(Siemens) 사, 정리해고 계획 발표

독일 뮌헨에 본사를 두고 있는 지멘스는 그룹 차원의 비용절감을 위해 정리해고 계획을 발표하였다. 1847년 베르너 폰 지멘스에 의해 베를린에서 설립된 지멘스 사는 현재 세계 약 190개 국가에 지사와 생산공장을 두고 있으며, 약 36만 명의 근로자를 고용하고 있는 글로벌 기업이다.

지멘스 사는 지난 2012년부터 “지멘스 2014” 프로젝트를 통해 노동비용을 포함해 약 60억 유로의 비용을 절감하려는 계획을 진행해온 바 있다. 이번 구조조정을 통해서 전 세계적으로 약 1만 5천 개의 일자리가 줄어들 것으로 예상되며, 약 11만 6천

명에 달하는 독일 내 종사자 중에서는 약 5천여 명의 인원을 감축할 것이라고 조 캐저 지멘스 회장이 언론과의 인터뷰를 통해 밝혔다. 이와 같은 지멘스 사의 전 세계적인 인원감축은 구조조정 프로젝트가 시작된 지난해부터 꾸준히 예견되어 왔으나 구체적인 계획이 발표된 것은 이번이 처음이다.

지멘스 사의 대변인에 따르면 독일에 위치한 4개 계열사 중 의도기기 분야는 구조조정에서 대상에서 제외될 것이며, 경기흐름에 민감한 분야에서 대부분의 구조조정이 이루어질 것이라고 밝혔다. 또한 독일에 위치한 지멘스의 몇몇 분야는 오히려 인원이

확충되어야 하는 상황으로, 구조조정 과정에서 일방적인 정리해고만이 이루어지는 것은 아니며 다른 분야의 계열사로 배치될 가능성이 있다고 강조하였다. 이러한 구조조정 방식은 해외에서도 마찬가지일 것이라고 밝혔다.

- 출처: 1. 매니저 매거진(Manager Magazin), 2013년 9월 29일자, 'Siemens-Chef Kaeser will 15.000 Stellen einsparen'
- 2. 슈피겔(Spiegel), 2013년 9월 29일자, 'Siemens streicht 15.000 Stellen'

독일 : 9월 실업률, 예상보다 낮은 하락률 기록

독일의 실업률 추이는 계절적인 영향을 많이 받는다. 일반적으로 여름 휴가기간 동안에는 실업률이 증가하고 이 시즌이 끝나는 9월에는 실업률이 하락하는 추세를 나타내는 것이다. 지난 9월 실업률 역시 8월에 비해 약 9만 7천 명의 실업자가 줄어들어 6.6%까지 하락하였다. 하지만 전년도 실업률 감소폭이 0.3%였던 것에 비하면 올해 9월의 실업률 하락폭은 0.2%로 상대적으로 낮은 하락률을 기록하였다.

독일의 여름철 실업률의 변동은 25세 미만 청년층에서 많이 나타나고 있다. 독일의 학기 편재상 여름철에 졸업이 이루어지며, 졸업 직후에는 여름 휴가철과 맞물려 기업의 취업시즌이 9월부터 시작되는 관계로, 일시적으로 실업자로 등록되었던 청년들의 실업률이 9월이 되어서야 감소하기 때문이다. 또한 미니잡종사자 등 비정규 근로관계에 있는 경우 여름 휴가기간에 근로계약이 단절되는 경우도 많이 나타나고 있다.

3분기를 마감하는 시점에서 노동시장의 추이가 예년과 유사한 흐름으로 진행되고 있는 상황은 긍정적인 평가가 가능하지만, 하반기 들어 경기침체를 예상하였던 전문가들의 의견이 있었던 만큼 기업의 투자가 소극적으로 이루어지고 있는 것으로 보인다. 9월 실업률이 연말까지 이어지는 모습을 보이고 겨울 휴가기간을 거치면서 다시금 실업률이 상승하는 패턴을 반복하는 독일의 실업률 추세상 예년보다는 고용지표가 악화될 것으로 예상되고 있다. 유럽의 경기침체가 지속되는 가운데 기업들이 방어적인 모습을 보이고 있으나, 비교적 안정적인 흐름을 보이는 독일의 기업들이 일자리 창출에 좀 더 적극적인 모습을 보여줄 것인지 지켜봐야 할 것이다.

- 출처: 연방노동청(BA) 언론보도용 자료, 2013년 10월 1일자, 'Der Arbeitsmarkt im September: Herbstbelegung schwächer als in den Vorjahren'



스웨덴 : 노조, 새로운 실업자 관리제도에 비판 제기

스웨덴의 집권 중도우파 정부는 2013년 9월 새로운 실업자 관리제도를 도입하였다. 이 제도에 의하면 현재 약 40만 명에 달하는 스웨덴의 실업자들은 매달 약 7,500명의 국영고용센터의 직업상담사에게 자신의 구직활동에 관한 보고서를 정기적으로 제출해야 한다.

새로운 실업자 관리제도는 단계적으로 실시될 예정인데, 일차적으로 적용되는 대상은 현재 실업수당을 수령하고 있는 그룹이다. 이들은 10월 1일부터 14일까지 지난 9월 동안의 자신의 구직활동에 대한 보고서를 제출해야 한다. 또한 청년실업자 중 직업 및 개발보장 프로그램에 참가하고 있는 자들은 2014년 1월과 2월부터 구직활동보고서를 제출하게 된다.

만약 구직활동보고서를 기한 내에 제출하지 않거나 직업상담사와의 약속을 어기는 경우에는 벌칙이

뒤따르는데, 최초 규칙 위반 시에는 경고장이 발부되고 여러 차례 규칙을 위반하면 처음에는 하루치에 해당하는 실업수당이 차감되며, 그 이후에는 더욱 긴 기간 동안의 실업수당이 차감된다. 최악의 경우에는 실업수당 지급이 중지되도록 되어 있다.

비교적 규모가 큰 급속노조의 실업기금 담당자는 실업자에 대한 관리가 강화될 필요가 있다는 점은 인정하면서도 강력한 벌칙 규정에 대해서는 비판적인 입장을 보였다.

스웨덴의 경우 노동조합별로 각 실업기금이 운영되는데 이번에 변경된 규칙에 따라 행정업무가 상당히 증가할 것으로 예상된다. 따라서 스웨덴의 각종 실업기금들은 향후 약 150명에 달하는 행정직원을 신규채용할 계획이다.

• 출처: Dagens Nyheter, 2013년 9월 28일자, 'Skarp kritik mot tuffare krav på de arbetslösa'

영국 : 새로운 형태의 고용계약 '근로자-주주계약' 도입

9월 1일부터 새로운 형태의 고용계약인 '근로자-주주계약(employee-shareholder contract)'이 도입된다. 자신이 근무하는 회사의 주식을 소유한 근로자(employee-shareholders)는 그들이 사용자로부터 받은 2천~5만 파운드 가치의 주식에 대해 세금 면제 혜택을 받게 된다. 대신 그들은 중요한 노동권을 포기해야 한다. 퍼스널투데이에는 근로자-주주

계약에 관해 알아야 할 다섯 가지를 제시했다.

첫째, 회사의 주식을 갖고 있다고 해서 모두가 이 계약을 체결해야 하는 것은 아니다. 많은 사용자들은 근로자들을 채용할 때 조직 몰입도 증진, 이직 방지 등을 위해 회사 주식의 일부를 지급하기도 한다. 그러나 이 근로자-주주계약하에 고용된 근로자들은 일정 수준 보유 주식에 따른 수익에 대한 세금 우

대 혜택을 받는 한편, 핵심 노동권을 포기해야 한다. 또한 사용자와 근로자 개인은 반드시 근로자-주주가 될 것에 동의해야 한다. 사용자는 최소 2천 파운드의 주식을 발행해야 하고, 근로자는 해당 주식에 관한 핵심 정보와 근로자 자신이 포기해야 할 노동권에 관해 쓰인 서면계약서를 작성해야 한다.

둘째, 세금우대 혜택은 특정 가치의 주식에만 적용된다. 근로자-주주계약을 체결한 근로자의 주식 매도 수익에 대해서는 주식양도세 면제 혜택이 있다. 그러나 면세 혜택은 최대 5만 파운드의 주식 매도 수익에 한해 적용된다. 또한 소득세와 국민보험 납부금에 대한 면세 혜택은 2천 파운드 범위 내에서 부여된다.

셋째, 근로자-주주들은 주식을 갖는 대가로 핵심 노동권을 포기해야 한다. 그렇다고 모든 노동권을 포기해야 하는 것은 아니다. 부당해고 구제신청을 할 권리와 법정 퇴직수당을 받을 권리를 포기해야 한다. 유연한 방식의 노동을 요청할 권리와 학업 및 훈련을 요청할 권리 역시 포기해야 한다. 또한 산전후휴가와 같이 가족과 관련된 휴가에서 조기에 복귀하려 할 경우 다른 일반 근로자에 비해 더 일찍 사용자에게 공지를 해야 한다. 그럼에도 근로자-주

주들은 여전히 다른 중요한 노동권을 갖고 있다. 예를 들어 인종, 성, 장애 등과 같은 특정한 이유로 인해 차별받지 않을 권리, 최소의 휴가기간, 병가와 산전후휴가와 같은 법정 유급휴가, 그리고 법정 최저임금제 등의 권리를 보유하게 된다.

넷째, 하지만 특정한 경우에는 근로자-주주들도 부당해고에 대한 구제신청을 할 수 있다. 이 해고가 불법적인 차별대우에 의한 것이거나 보건 및 안전에 관한 권리와 가족휴가에 관한 권리를 행사했다는 이유, 노조 조합원이라는 이유, 노조 활동을 했다는 이유, 다른 법적으로 보장된 권리 행사를 요구했다는 이유 등으로 해고된 경우 구제신청을 할 수 있다.

다섯째, 사용자들은 근로자들을 근로자-주주계약으로 이전하도록 강제할 수는 없다. 이 계약으로 이전되는 것을 거부했다는 이유로 해고되면, 자동적으로 부당해고에 해당될 뿐만 아니라, 부당해고 구제신청을 할 수 있는 최소 2년의 근무기간에 미치지 못한 상태에서도 구제신청을 할 수 있다.

- 출처: 퍼스널투데이, 2013년 8월 28일자, 'Employee-shareholder contracts: five things you need to know'



영국 : 영국노총, 전국 단위 '조율된 쟁의행위' 결의

영국노총(TUC)은 지난 9월 8~11일 열린 정기 대의원대회에서 임금동결 및 삭감, 임시직 0시간 파트타임 계약 남용 등에 항의하기 위해 전국 단위 '조율된 쟁의행위' *를하기로 결의하였다. 대의원들은 압도적인 찬성으로 이 안건을 지지했다. 이번 대의원대회 결의에 따라 영국노총 중앙위원회는 그 시기에 관해 개별 노조들과 협의할 예정이다.

통신노조(CWU)는 우체국(Royal Mail)을 민영화하겠다는 정부의 계획에 반발하며 약 12만 명의 조합원들이 파업찬반투표를 할 계획이라고 이미 밝혔다. 투표는 9월 20일부터 진행되며 그 결과는 10월 초에 발표될 예정이다. 소방관들은 이미 연금개혁안에 반발하며 파업찬반투표를 마쳤다. 교사들은 임금과 연금, 근로조건 등 오래 끌어온 안건들을 제기하며 파업에 나설 계획이다.

데이브 프렌티스 유니손(Unison) 사무총장은 “아무런 법적 보호도 받지 못하고 불안정 노동에 내몰리는 임시직 0시간 파트타임 근로자들이 증가하고 있는 것은 물론, 정부의 임금정책에 의해 수십만 명의 공공부문 근로자들이 최대 6년 동안 임금인상 혜택을 받지 못하고 있다”고 비난했다. 그는 노동당이 다음 선거에서 집권하더라도 2015~16년 동안 현 연립정부의 재정지출 정책을 유지하겠다고 밝힌 것에 대해서도 일침을 가했다. 그는 “이는 어리석은 행동

이며, 우리는 노동당이 이 문제를 다시 검토하기를 원한다”며 “이미 40만 개가 넘는 일자리가 사라졌고, NHS 민영화 위기에 처해 있는 등 조합원들은 태풍의 눈 한가운데에 있다”고 지적했다. 덧붙여 그는 “조합원들의 분노는 점점 확산되고 있고, 우리는 다른 노조들과 연대하여 이 악순환을 종식시키기 위해 나설 것”이라고 강조했다.

프렌티스 사무총장은 대회에 참석한 대의원들에게 “이 사회에 불공평함이 증가하고 있다”며 “어떤 근로자들은 겨우 먹고살 만큼을 벌기 위해 2~3개의 일자리를 택해야 하고 근로조건 저하에 시달리고 있다”고 말했다. 특히 그는 임시직 0시간 파트타임 계약을 ‘노예노동’이라고 묘사했다. 하루하루 일이 있을지 없을지조차 모르는 상황에서 최소한의 노동법적 보호도 받지 못한 채 노동에 내몰려야 한다는 이유에서다. 유니손 조합원인 한 돌봄노동자는 0시간 계약하에서의 노동은 자신의 삶을 황폐화시켰다고 말했다. 모기지나 대출도 받을 수 없고, 하루 벌어서 하루 먹는 식으로 살아야 했기 때문이다.

이미 지난해 TUC 정기 대의원대회에서 조율된 쟁의행위를 제안한 밥 크로우 RMT 사무총장은 “소방, 우편, 교통, 교육 등의 부문에서 이미 계획된 쟁의행위가 급증하고 있는 것은 노동조합 운동이 조율되고, 전국에 걸친 파업이 필요하다는 토대를 제공한

* TUC의 조율된 쟁의행위: 한국의 시기집중 투쟁과 비슷한 것으로 개별 노조들이 조합원들의 임금 및 근로조건 등을 이슈로 파업을 결의하되 그 시기를 특정 일(주말이 아닌 주중 하루), 혹은 특정 주제 집중시켜서 총파업과 비슷한 효과를 내려는 것이다.

다”고 강조했다. 그는 특히 지난해 대의원대회에서 총파업 실현가능성에 대해 고려하자고 결의한 이후 노동현실을 둘러싼 각종 상황이 악화되고 있다고 지적했다. 그는 “왜 노조는 같은 날 파업을 할 수 없는가. (파업을 해야 하는) 이슈는 사라지지 않았다”고 강조했다. 그는 대의원들에게 정부는 고용심판소에 사건을 의뢰할 때 일정 비용을 지출하게 하고, 안전

보건 관련 보호장치들을 축소하는 것을 포함해 근로자들에 대한 일련의 공격에 착수했다고 강조했다.

- 출처: 인디펜던트 인터넷판, 2013년 9월 8일자, ‘TUC conference: Delegates call for co-ordinated industrial action over pay and zero hour contracts’

영국 : 일 안 하면 복지혜택 안 준다

실업자들이 잡센터(Job Centre, 한국의 고용센터)에서 진행되는 풀타임 훈련코스에 출석하도록 강제하는 계획이 발표되었다. 이 제도는 일자리 프로그램(Work Programme)으로 이관되기 전이나 이 프로그램이 종료된 실업자들을 상대로 하는 것이다. 노동연금부 장관 이안 던컨 스미스는 9월 말 열린 보수당 전당대회에서 이 같은 계획을 발표하면서 “이 제도는 아무 것도 하지 않고 수당을 얻는 문화를 종식시킬 것”이라고 말했다.

보수당은 2010년 집권 이후 노동당 정부로부터 계승된 복지시스템에 의존해 재정지원 혜택을 받는 사람의 수가 증가하는 것에 대해 제동을 걸어왔다. 보수당 정책 시행으로 일자리를 갖고 있는 사람의 수가 증가하고, 수당에만 의존하는 사람의 수가 줄어들고 있다는 측면에서 서서히 그 효과는 나타나고 있다는 것이 보수당의 주장이다. 보수당은 미래에도 전혀 일을 하지 않을 것으로 예상되는 사람의 수는 지난 20년 동안 최저 수준이라고 강조

하고 있으며, 일자리 프로그램-프로그램 공급자(contractors)들이 실업자들을 일자리로 알선한 것에 대해 비용을 받는-이 실시된 이후 일자리를 찾은 사람이 38만 명에 달한다고 밝혔다.

던컨 스미스 장관은 “우리 계획은 간단하다. ‘노동’을 우리 복지시스템의 핵심으로 배치하고 노동을 해야 보수를 받게 된다는 것을 보증하는 것, 그것은 시스템을 더욱 공정하게 만들 것이다”라고 말했다.

이 계획에 따르면, 고용상태로 이어지지 못하고 일자리 프로그램을 종료한 장기 실업자들은 앞으로 현장실습을 의무적으로 해야 한다. 또한 일자리를 찾을 때까지 수당을 받는 대가로 매일 잡센터를 방문하거나 의무적인 훈련코스를 밟아야 한다. 정부는 실업자들이 일반적인 노동일수와 노동시간을 미리 체험할 수 있도록 프로그램을 제공하면서 일자리를 찾을 수 있도록 지원하기 위함이라고 밝혔다. 이 새로운 제도에 참여하게 되는 실업자들은 최대 6개



월 동안 오전 9시부터 오후 5시까지, 주당 35시간의 공공근로를 하거나, 구직센터를 찾거나 직업훈련을 받아야 한다. 이를 한 차례 어기면 4주치에 해당하는 230파운드(한화 약 40만 원)의 복지혜택을 받을 수 없고 두 차례 위반하면 3개월치를 받지 못하게 된다.

이 같은 정부의 발표에 대해 영국노총(TUC)은 성명을 통해 정부 정책을 비판하고 나섰다. 프란시스 오그레디 TUC 사무총장은 “장기 실업자들이 필요로 하는 것은 의무적인 무급노동의 경험이나 일을 하지 않으면 수당을 박탈하는 징벌적 대책이 아니라 적절한 지원과 실질적인 유급 일자리 경험”이라고 지적했다.

한편 지난 2011년 6월부터 시행 중인 일자리 프로그램(Work Programme)은 실업급여 등의 사회복

지혜택 수급을 전제조건으로 실업자들에게 어떠한 형태로든 ‘노동’을 제공할 것을 의무화한 프로그램이다. 이는 실업자들에 대한 기본적인 소득보조, 주거급여 등과 같은 실직 관련 지원과 노동연계 지원을 하나로 결합시킨 보편적 급여(Universal Credit benefit) 시스템과 더불어 연립정부 복지개혁의 핵심이다.

- 출처: 1. BBC 인터넷판, 2013년 10월 1일자, ‘Unemployed to spend full working week at job centres’
- 2. 영국노총(TUC) 보도자료, 2013년 10월 1일자, ‘Unemployed people need real experience of a proper paid job to get back into work’

프랑스 : 노사분쟁조정위원회, 콘티넨탈(Continental) 사 근로자 680명의 해고 무효 판결

2013년 8월 30일 콩피예뉴(Compiègne) 노동 분쟁조정위원회*는 타이어 제조업체인 콘티넨탈(Continental) 사의 근로자 680명에 대한 해고를 무효로 판결하였다.

지난 2009년 3월, 독일 타이어 제조업체인 콘티넨탈의 프랑스 자회사는 우아즈(Oise) 지역 클레르와 공장의 폐쇄를 발표했다. 이에 따라 이곳에서 근무하던 근로자 총 1,113명 중 “경제적 이유에 따른 해

고”로 680명이 해고되었다. “경제적 이유에 따른 해고”란 사용자의 해고사유가 근로자 개인에 기인하지 않고 경제적 어려움이나 기술변화로 인한 일자리의 감축 또는 업무의 변경, 근로계약상에 명시된 근무시간이나 임금 등의 근로 기본조건 변경을 근로자가 거부함에 따라 결과적으로 해고로 이어진 경우를 말한다. 이 같은 해고가 부당하다고 여겨지면 근로자는 노사분쟁조정

* 노동분쟁조정위원회: 일방 당사자가 제기한 근로계약에 대해 제기한 모든 종류의 이의를 심판하는 제1심 법원

위원회에 소를 제기할 수 있다. 경제적 이유에 따른 해고는 그 이유가 실질적이고 중대한 성격을 띠어야만 정당화되는데 그러한 성격이 결여되었을 경우 법원은 해고를 무효화할 수 있다.

이번 사건의 경우 해고된 근로자들이 경제적 이유가 정당화되지 않았음을 근거로 해고의 무효와 손해배상을 청구하였고 노사분쟁조정위원회는 지난 2월부터 사건을 검토하기 시작했다. 위원회는 피고 기업이 2012년까지 공장의 고용상황을 유지하는 조건으로 주당 40시간 근무를 허용했던 2007년 노사협정을 준수하지 않았다고 판결하였다. 또한 모기업인 콘티넨탈 독일 본사 또한 공동 고용주로 간주하고 부당해고에 대한 책임을 부과한다고 결정했다.

이러한 판결에 대해 근로자 측 변호사 알렉산드라 수메이르는 법원 앞 200명의 해고된 근로자들이 모인 자리에서 해고의 경제적 이유가 정당화되지 않았고 기업이 근로자 재배치의 의무를 다하지 않았기 때문에 무효선고가 내려졌다고 설명했다. 근로자들은 승리의 함성과 박수로 무효선고를 환영했다.

그러나 콘티넨탈 프랑스 지사의 변호사 파트릭 티에바르는 판결의 근거가 합당하지 않다고 콘티넨탈의 경영진에게 항소할 것을 조언한다고 밝혔다. 그는 또한 클레르와 공장 폐쇄의 원인이 되었던 2008년 자동차업계의 위기와 콘티넨탈이 고용구제책으로 근로자당 20만 유로를 투자했음을 상기해야 한다고 덧붙였다. 콘티넨탈의 경영진 역시 클레르와 공장의 폐쇄는 자동차업계의 전체적인 위기에 따른 불가피한 일이었다고 반박했다. 또한 구제책상의 의

무를 다했으며 53%의 근로자들이 이미 정규직 일자리 혹은 6개월 이상의 비정규직 일자리를 찾아 고용이 되었거나 창업을 하였다고 주장하며 이번 선고의 부당함을 피력했다.

그러나 해고된 근로자들과 그 변호사들은 고용주가 2008년 경제위기를 불로소득의 기회로 보고 해고를 위한 변명으로 사용했다고 주장하며 근로자당 2년에서 4년치의 임금, 총 8천만 유로를 손해배상액으로 요구하고 있다.

2008년 이후 공장폐쇄와 그에 따른 인력감축은 콘티넨탈 사뿐 아니라 자동차업계 전반에서 나타났고 지금도 계속되고 있다. 따라서 이번 판결이 주는 파장은 작지 않다. 이번 사건의 결과에 따라 잠재적 소송의 건수가 엄청날 것이기 때문이다. 경제위기 속에서 해고된 수많은 근로자들의 무분별한 제소를 피하기 위해서라도 법원은 경제위기 속에서 행해진 해고 중 경제적 이유로 인한 해고와 그렇지 않은 해고를 구별할 수 있는 명확한 근거와 조건을 댈 수 있어야 한다. 콘티넨탈 사가 항소를 할 경우, 법원이 계속해서 근로자들의 손을 들어줄 수 있을지 그 추이를 지켜보아야 할 것이다.

- 출처: 1. Les échos, 2013년 8월 30일자, 'Continental: les licenciements de 680 salariés invalidés par les prud'hommes'
- 2. Le Monde, 2013년 8월 30일자, " 'Conti' : la direction pourrait faire appel contre l'invalidation des licenciements"



프랑스 : 정년 개혁안의 주요 내용

지난 8월 27일 노동조합 CGT, FO, FSU와 Solidaires는 장마크 애로 국무총리에 의해 발의된 연금개혁 법안에 반대하는 집회를 통해 노동조합 활동의 시작을 알렸다. CGT의 티에리 르퐁 위원장은 “정부가 내놓은 안을 바꾸는 것은 우리 손에 달려 있다. 현재 상황에서 오직 근로자들의 행동만이 그 안을 바꿀 수 있다”며 동참을 호소했다. 한편 미셸 사팡 노동부 장관은 9월 8일 법안은 아직 확정된 것이 아니라고 밝힌 바 있다. 법안은 9월 18일 장관 심의를 거치며, 10월 7일부터 시작되는 국회연설을 통해 다시 발표될 예정이다. 그렇다면 이 법안은 어떤 변화를 예고하고 있는 것일까?

연금 납입기간 연장

현재 41년 6개월로 정해진 납입기간이 차츰 늘어나 2035년에 43년으로 연장된다. 따라서 1973년 생의 경우 43년을 납부하게 되며, 이는 1958년생의 기간인 41.5년보다 1년 6개월이 늘어난 셈이다. 노동조합 CFDT, CFTC, Unsa 그리고 CFE-CGC의 경우 이러한 연장에 동의한 반면, 집회에 참가한 네 노총은 이를 단호히 반대하고 있다.

납부액의 증가

2017년까지 모든 사회적 분담금이 총 0.3%포인트 증가된다. 확대 사회분담금(CSG)를 제외하고, 모든 종류의 사회분담금(사회보험, 주택분담금 등)의 액수가 2014년에는 0.15%포인트, 2015년부터 2017년까지 3년간 각각 0.03%포인트씩 증가하여, 총

0.3%포인트 증가하게 된다. 이 증가분은 사용자와 임금생활자 모두에게 적용되어, 총 0.6%포인트 증가로 이어지며 44억 유로가 추가로 징수될 예정이다.

여성과 청년을 위한 특별 조치

일반적으로 여성보다 남성들의 연금 혜택이 높기 때문에, 3명 이상의 자녀를 양육한 부모에게 주어지는 10% 연금 가산 제도가 폐지되고, 지금까지 소득세 면제대상이었던 10% 가산액이 소득세 적용 대상이 된다. 대신 자녀 수에 따라 달라지는 비율로 증액되는 연금 가산제도가 여성들에게 적용된다. 하지만 그 액수는 아직 정해지지 않았다. 또한 학위를 지닌 청년들이 다시 교육기관으로 돌아갈 경우 1년 동안의 교육비(4천 유로)를 지원해주기로 했다. 청년들의 견습생 기간 역시 정규 근로기간으로 인정하여, 정년퇴직 기간 산정에 반영된다.

노동강도 및 산업재해 위험도가 높은 직업에 대한 개인계좌 도입

2015년 1월부터 도입되는 이 제도는, 기업이 재정을 지원하는 노동사고 예방조치이다. 이 재정은 기업들의 공동재원과 산업재해 위험도에 따라 개별 기업이 부담하는 분담금으로 구성되며, 이 기금은 직업교육과 산업재해 위험에 노출된 근로자들의 조기퇴직을 위한 자금으로 사용될 예정이다.

저임금 근로자와 시간제 근로자에 대한 지원 강화

최저임금 생활자의 경우 분기당 200시간에 해당

하는 사회적 부담금을 납입해야 하지만 개혁안이 통과될 경우 이 시간이 150시간으로 단축된다. 농민연금의 경우, 현재부터 2017년까지 최저임금의 75% 수준으로 연금 지급액이 증가된다.

• 출처: 1. Le Nouvel Observateur, 2013년 9월 10일

자, 'Retraites: les principales mesures de la réforme'

2. Le Figaro, 2013년 8월 28일자, 'Retraites: pas de relèvement de la CSG mais une hausse des cotisations'

프랑스 : 가사노동분야 일자리 2만 8천 개 감소

2013년 1분기 가사노동자 고용시장의 노동시간이 2012년 4분기에 비해 4.4% 하락했다. 1년 전 같은 기간에 비하면 7.9%의 하락폭을 기록했다. 이는 신고되지 않은 비공식 가사노동 고용의 재발을 의심하게 하는 현상이다.

프랑스 개인고용주연맹의 르보 회장은 이러한 하락의 원인을 두 가지 요소의 이 중효과에 있다고 지적했다. 첫째는 2011년 1월에 폐지된 사용자의 사회보장분담금 감면 조치이다(2006년 1월부터 시행된 대책으로, 사용자가 가사일에 대한 고용계약을 실제 임금으로 신고할 경우, 일반적으로 부과되는 사용자의 사회보장 분담금을 15%포인트 인하하여 적용. 즉 최저임금의 1.4배까지는 최저임금 수준의 사회보장 분담금을 부과). 둘째는 사회보장제도의 재원을 위해 법률 차원에서 마련된 정액임금 신고제도*의 폐지(2013년 4월)이다. 정액임금 신고로 인해 사회보장 재정이 악화되고, 가사노동자들의 사회적 권리가 악화된다는 문제의식에서 비롯된 대책

이었다.

개인고용주가 그들이 고용한 가사노동자에게 지불한 실제 임금을 신고할 경우, 그는 지불 총액에 기반을 둔 사회보장 부담금의 적용을 받게 된다. 그러나 정액임금으로 신고할 경우, 순수 최저임금 수준에서 부과되는 부담금만 부담하면 된다. 즉 지불임금이 최저임금 이상일 경우, 최저임금과 실제 지불임금 사이의 금액에 대해서는 고용주의 사회보장 부담금이 사라지는 것이다. 결국 고용주에게는 부담이 적어지지만, 가사노동자에게는 사회보장 혜택의 축소로 이어진다.

따라서 정부가 정액임금 신고 제도를 폐지하며, 기대한 사회보장 기금 추가 징수는 4억 7,500만 유로였으며, 이는 가사노동자들의 사회보장권 발전을 도모하는 동시에 개인고용주연맹에 의해서도 지지를 받았다. 그러나 이 단체는 실제 임금 신고에 대한 보상을 요구했고, 정부는 시간당 0.75유로 수준의 지원 대책을 내놓았다. 이를 위해 필요한 비용은

* 정액임금 신고 제도: 근로자의 동의하에 사용자가 지불 임금을 기본 수준으로 신고하는 것.



2억 1천만 유로였다. 하지만 이러한 노력에도 불구하고 상황은 더욱 악화되어 가고 있다. 지난 2013년 1분기에 신고된 가사노동자의 노동시간을 전일제 근무시간 기준으로 했을 때, 1년 전에 비해 2만 8천여 개의 일자리가 감소한 것으로 나타났다. 이러한 감소현상은 가사노동의 전 분야에서 나타났다(가사 보조, 환자 간호, 노인 보조, 학생 과외 등). 정부가 올 연말까지 실업률 상승 곡선을 꺾겠다고 약속한 상황에서 이러한 현상은 큰 부담이 될 수밖에 없다. 특히 가사노동분야는 개인고용주의 수가 약 360만 명, 근로자의 수는 약 170만 명에 이르는 무시할 수 없는 노동 및 고용의 영역이기 때문이다. 2011년 기준, 개인고용주가 순수 임금과 사회보장 분담금으로 지출한 금액은 총 121억 유로에 달하며, 임금이 지불된 노동시간은 총 17억 시간을 기록했다.

정부의 근심이 깊어가는 가운데, 지난 9월 11일 장관 심의회에서 수공업, 상업 및 관광부의 실비아 피넬 장관은 가사노동분야의 활성화 필요성을 역설했으며, 개인고용주연맹 르보 회장 역시 “공공 정책은 가계가 고용을 담당할 만한 능력을 필요로 한다”고 주장하며, “이 분야는 비공식노동과의 경계가 매우 모호하며, 이윤이 목적이 아닌 일상의 필요에 의해 고용 창출이 이뤄지기 때문에 보다 신중한

접근이 필요하다”고 설명했다.

정부 입장에서 2014년 사회보장 재정 법안에 이러한 입장을 반영하기로 했다. 미셸 샤펜 노동부장관은 개인고용주에 대한 추가적인 금전적 지원에 우호적인 입장을 보이며, 내년 2014년에 가사노동에 대해 시간당 1.5유로의 정부 지원을 제안했다. 아직 정확한 액수는 정해지지는 않았지만, 정부 지원금이 확대될 것이라는 의견이 지배적이다. 하지만 폐지된 정액임금 신고 제도를 부활시킨다거나, 개인고용주의 사회보장분담금 감면은 고려 대상에서 제외되었다. 즉 가사노동자들의 사회보장권리를 해치지 않는 선에서 음성화되거나 축소되고 있는 가사노동 및 고용 시장을 활성화하겠다는 것으로 해석된다.

- 출처: 1. Le Monde, 2013년 9월 21일자, ‘le gouvernement veut enrayer la chute des emplois à domicile’
- 2. Les Échos, 2013년 9월 17일자, ‘Emplois familiaux : vers la fin du forfait de cotisation’
- 3. L’Expansion, 2013년 9월 17일자, ‘Pourquoi les emplois à domicile risquent de coûter plus cher’

프랑스 : 위기에 빠진 '세대계약'

중소기업에 청년고용을 촉진하고 고령층의 근로계약을 유지하기 위해 신설된 세대계약(contrat de génération)이 위기에 빠졌다. 지난 9월 19일 르몽드(Le monde)와 레제코(Les echoes)가 발표한 세대계약 체결 수는 정부가 2014년 3월까지 달성하겠다고 밝힌 7만 5,000개에 크게 못 미치는 것으로 나타났다. 근로자 수가 300인 미만인 중소기업의 경우 57세 이상의 근로자의 고용을 유지하면서 26세 미만의 근로자를 정규직으로 채용하는 세대계약을 체결하면 정부로부터 4,000유로의 지원금을 지급받게 된다. 그러나 9월 13일 기준, 노동부에 등록된 세대계약 체결에 따른 재정지원 요청은 단 10,624건뿐인 것으로 알려졌다.

지금까지는 중소기업 중에서도 소규모의 기업에서 세대계약 체결이 활발했던 것으로 나타났다. 현재까지 체결된 세대계약의 과반수가 50인 미만의 기업에서 체결되었기 때문이다. 특히 농업과 산업분야의 기업에서 많이 사용되었다. 그러나 근로자 수가 50인 이상 300인 미만인 기업에서는 약 400여 개의 세대계약만이 체결되었을 뿐이다.

그렇다면 대기업에서의 청년층과 고령층의 고용 지원은 어떠한 상황일까. 세대계약은 기업의 규모에 따라 그 적용이 달라지는데 근로자 수가 300인이 넘는 대기업의 경우 중소기업과 달리 4,000유로의 지원금을 받을 수 없다. 또한 청년층과 고령층 고용과 관련하여 9월 30일 이전에 기업 내 협약을 체결하거나 이를 위한 협상을 시작해야 하는 의무를 진다. 만약 이 같은 의무를 다하지 않을 시, 임금 총액의 최

대 1%에 이르는 벌금을 물어야 한다.

퀵(Quick), 심플리 마켓(Simply Market, 오상 Auchan 그룹), DCNS(해운업과 에너지 부문 기업) 등의 몇몇 대기업들은 이미 수천 명의 청년근로자를 채용하겠다는 내용의 기업 내 협약을 체결했다. 패스트푸드 체인인 퀵의 경우 매년 26세 미만의 청년 2,000명을 정규직으로 고용할 것이며 55세 이상 고령층의 경우 매년 3명의 정규직으로 채용할 것이라고 퀵의 사회부 책임자인 로맹 가르니에가 밝혔다. 심플리 마켓의 경우 3년 내에 4,000명을 채용할 계획인데, 그중 3,000명은 26세 미만의 청년근로자로 채용될 것이고 전체의 9.1%는 50세 이상 고령층으로 이루어질 것이라고 안느 로까살바 사회부 부장은 밝혔다. 주요 통신사 중 하나인 오랑지(orange)는 지난 9월 24일 기업운영위원회에 세대계약 관련 기업 내 협약 계획서를 제출했다. 또한 9월 25일 에너지 생산업체인 GDF-수에즈(GDF-Suez) 그룹은 2015년까지 8,000명의 35세 미만 청년근로자를 고용하겠다는 내용의 세대계약을 위한 기업 내 협약을 체결했다고 밝혔다.

그러나 르노(Renault) 등 그 외 대부분의 대기업들은 아직 협상조차 시작하지 않고 있는 현실이다. 노동부에 따르면 지금까지 협약을 체결해야 하는 6,000개의 대기업 중 100여 곳만이 세대계약 관련 기업 내 협약을 체결했다. 이에 대해 여러 기업들이 진행 중인 협상을 거의 끝내가고 있다고 피달(Fidal) 로펌의 사회법 변호사인 실뱅 니엘이 밝혔다. 그러나 여전히 많은 기업들이 데드라인인 9월 30일을 맞



추지 못하게 된 만큼 미셸 사팡 노동부 장관은 9월 30일까지 행동계획이나 협약을 체결하지 못한 대기업들에게 몇 주간의 유예기간을 주기로 결정했다.

기업 내 협약의 내용에 있어서 채용 수만큼이나 고용 상황 또한 중요하다. 추가로 고용을 늘리기 힘든 몇몇 기업들은 직업훈련과 기술 및 노하우 이전에 더 중점을 두고 있다. 오랑지 인사부의 브루노 메틀랑은 세대계약을 위한 기업 내 협약은 기술 및 노하우 전수과정을 더욱 강화하기 위한 것이지 기업 내 고용정책의 양적 균형을 흐뜨리기 위한 것이 아니라고 밝혔다. 그는 또 “대기업들은 앞으로도 대규모의 신규 채용을 할 수는 없을 것이고 대신 직업훈련과 사회편입에 더 집중하게 될 것”이라고 덧붙였다. 예를 들어 대기업들은 기업 내 전체 근로자 중 고령층 비율을 일정 정도 유지하면서 고령근로자들에게 개인차를 고려한 개별적인 퇴직연금제의 적용, 파트타임제, 기술 후원, 퇴직 도우미, 단계적 퇴직 등을 제공하는 것에 더 초점을 맞출 것으로 보인다.

그러나 한계도 드러나고 있다. 세대계약을 위한 기업 내 협약들은 대부분 세대계약의 세 가지 목적인 청년층 채용 촉진, 고령층 고용 유지, 기술 및 노

하우 전수를 포함하고 있으나 몇몇 협약들은 기존에 체결되었던 고령층 혹은 청년층 고용 관련 프로그램이나 인적자원계획(Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, GPEC(strategic workforce planning))의 조치들을 다시 그대로 채택하는 것에 그치고 있다. 르노(Renault) 인사부의 장 아귈롱 또한 “세대계약을 위한 기업 내 협약의 주요 요소들은 2009년 고령고용 관련 기업 내 협약이나 우리가 이미 관행적으로 실시하고 있는 것들로 이루어져 있다”며 이를 인정했다. 오랑지도 마찬가지로 경우이다. 1월 1일부터 발효되는 오랑지 기업 내 협약의 고령근로자 관련 부분은 기존에 있던 기업 내 고령자 고용 관련 협약을 그대로 채택한 것에 그치고 있다.

- 출처: 1. Le Monde, 2013년 9월 23일자, ‘Des accords «contrats de génération» au forceps’
- 2. Libération, 2013년 9월 25일자, ‘GDF Suez signe un contrat de génération : 8000 jeunes embauchés d’ici 2015’

프랑스 : 일요일 근로, 정부의 골칫거리로 떠올라

프랑스 정부가 일요일 근로에 대한 협의를 시작할 것으로 보인다. 혼란스럽고, 일관성이 없어 보이는 이번 사안에 대해, 정부는 근로자들을 보호하는 동시에 예외 상황 또한 인정하겠다는 의지를 보이며

관련법 검토 계획을 내비쳤다.

지난 9월 29일 일요일, 법원의 일요일 영업 금지 결정에도 불구하고, 까스토라마와 르로아 메틀랑의 14개 매장이 일드프랑스(수도권 지역)에서 영업을

강행했다.* 이브리 쉬 센트 지역의 매장 직원들은 고객들에게 자신들의 결정에 대한 설득 작업에 나서기도 했다.

정부는 일요일 영업에 대한 불허조치를 내린 바 있지만, 관련법의 조정에 열린 자세로 접근할 것으로 보인다. 관계 장관들은 9월 30일 마티농 궁(국무총리실)에 모여, 현 상황에 대한 점검과 협의 방식을 결정하기로 했다. 벨까셈 정부 대변인은 “이번 회의는 현 상황을 파악하고, 노동조합, 사용자단체, 매장 관계자들과 논의하기 위한 자리가 될 것”이라고 설명하며, “이번 문제를 안건으로 상정하고, (법의) 저촉 규정에 대한 규명 작업이 될 것”이라고 덧붙였다. 반드시 법 규정에 의한 결정이 되지 않을 것이라는 설명이다. 이에 대해 미셸 샤팡 노동부 장관은 “법 개정도 가능하다”고 밝혔다.

정부내 두 가지 목소리

실비아 피벨 상공업·수공업 위임 장관은, 일요신문과의 인터뷰에서 “2009년 말리에(Mallié) 법이 복잡해, 우리는 반드시 재검토해야 할 수많은 규정들이 있다. 그러나 지나친 논쟁은 불필요하다”고 언급한 바 있다. 베르나 까즈느브 예산부 장관 역시 일요일 근로가 일반화되는 것에는 반대하지만 “특별

한 상황에 있는 도시나 지역에서 대화와 협상의 조건을 마련할 수 있는 가능성을 열어둔다”는 입장이다. 이는 소비부 위임장관과 법무부 장관의 입장과는 대립되는 것이다. 브노아 아몽 소비부 위임장관은 “기업이 법원의 결정을 받아들이지 않는 것은 용인할 수 없는 일”이라고 피력했고, 크리스티안느 토비아 법무부 장관은 “우리가 법치국가에 살고 있는 한, 규칙은 지켜져야 한다”고 역설했다.

한편 야간근로(21시부터 6시까지)의 경우 노동법전에 따르면 “노동의 성격 때문에 제약이 생기는 경우, 혹은 사회적으로 유익한 서비스나 경제활동의 지속성이 필요한 경우에 한해서” 인정된다. Dares(노동부 소속 연구기관)의 조사 결과에 의하면, 2009년 전체 근로자의 15.2%, 약 350만 명이 일상적, 혹은 간헐적인 야간근로를 한 것으로 나타났다.

전국 철물점 상점 연맹은 “까스토라마와 르로아 메틀랑 내 일요일 근로에 찬성하는 7천여 명의 종업원 중 약 1,200여 명이 최근 법원의 결정에 영향을 받고 있다”고 밝히며, “매출의 15~20%가 일요일에 달성된다”고 추정했다.

• 출처: Le Monde, 2013년 9월 30일자, ‘Le travail dominical, casse-tête pour le gouvernement’

* 두 업체는 가정용 기자재를 유통 및 판매하는 기업이다.



아시아

일본 : 기업의 81.1%, 여성관리직 비율 10% 미만

일본의 최대 기업신용평가 회사인 제국데이터 뱅크는 2013년 7월 19일에서 31일에 걸쳐 전국 2만 3,226개 사를 대상으로 「여성등용에 관한 기업 의식조사」를 실시하였다. 8월 14일 발표 내용에 의하면 기업의 81.1%가 과장 이상 관리직 중 여성이 차지하는 비율이 10% 미만이라고 응답하였다.

여성 관리직 비율을 구체적으로 보면, 100%는 0.2%, 70% 이상 0.5%, 50~70% 미만 1.9%, 20~30% 미만 4.1%, 10~20% 미만은 7.1%였으며, 5~10% 미만 9.6%, 5% 미만 23.9%, 0%(전원 남성)는 47.6%로 나타났다. 상기한 바와 같이 81.1%의 기업이 관리직 비율을 10% 미만으로 응답하였는데, 그중 과반수인 47.6%가 0%였다. 기업규모 별로 보면, 여성 관리직이 전체 관리직에서 차지하는 비율이 10% 미만이라고 응답한 비율은 대기업(301인 이상) 88.7%, 중소기업(300인 이하) 78.8%로 대기업이 중소기업보다 더 높은 비율이었다. 즉 대기업이 여성의 관리직 등용에 더욱 소극적이라고 볼 수 있다. 산업별로 보면, 여성 관리직 비율이 10% 미만인 부문은 농림수산업이 97.3%로 가장 많았고, 이어 운송/창고업 88.7%, 건설업 85.8%, 제조업 85.3%, 도매업 80.4%였는데, 반대로 소매업 67.8%, 금융업 69.8%, 부동산 72.3%, 서비스업 73.1%는 80%를 밑돌아 비교적 여성 관리직 비율

이 높은 것으로 나타났다.

여성 관리직이 낮은 이유 중 하나는 '결혼을 계기로 퇴직하는 여성이 많아 사원교육을 위한 투자가 쓸모없게 되는 경우를 여러 차례 겪었기 때문에, 정착률이 높은 남성 사원을 관리직으로 등용하게 된다'는 점을 들고 있다. 여성 관리직 비율을 높이기 위해서도 결혼 및 육아 환경의 개선이 요구되는 것으로 보인다.

과거 5년 전에 비해 여성 관리직 비율이 '증가하였다'고 응답한 기업 비율은 16.8%, '변함없음' 72.1%, '감소' 4.3%, '모름' 6.8%로 증가하였다. 그리고 앞으로는 '증가' 22.0%, '변함없음' 59.7%, '감소' 1.0%, '모름' 17.4%로 여성 관리직 비율이 과거 5년보다 더 많이 증가할 것으로 보인다.

현재 여성고용에 있어 '의욕과 능력이 있는 여성을 적극적으로 채용하거나 등용하고 있다'고 적극적인 고용개선조치(affirmative action)를 취하고 있는 기업 비율은 43.0%였다.

앞으로 결혼 및 육아환경 개선과 더불어 적극적 고용개선조치를 시행하는 기업이 증가할수록 여성의 관리직 비율은 증가할 것으로 보인다.

- 출처: 일본 제국데이터 뱅크 홈페이지, 2013년 8월 14일자, 「女性管理職割合、企業の約8割が「10%未満」」

일본 : 2013년 노동경제백서 발표

후생노동성은 지난 8월 30일 각료회의에서 2013년판 노동경제분석(노동경제백서)을 보고하였다. 고용주와 기간제근로계약을 맺은 비정규직근로자 중에서 근속기간이 5년을 초과한 근로자는 426만 명으로 추산되고 있다.

4월부터 시행된 개정노동계약법은 기간제근로계약이 통산 5년을 넘어 반복 갱신되는 경우(원칙적으로 6개월 이상의 공백기간이 있을 때에는 이전 계약기간을 합산하지 않음), 근로자의 신청에 의해 무기근로계약으로 전환시키도록 규정하고 있어, 향후 무기고용으로의 이행이 기대되고 있다.

총무성이 지난 8월 13일에 발표한 노동력조사에 의하면 파트타임근로자와 과경근로자 등을 포함한 비정규직근로자는 2013년 2분기 평균 1,881만 명으로, 전년 같은 기간에 비해 106만 명이나 증가하였다. 이는 통계를 집계하기 시작한 2002년 이후 가장 많은 수준이며, 비정규직 비율은 36.2%로 나타났다.

비정규직이 증가하고 있는 이유에 대해 백서는 기업 측이 인건비를 절약하고 작업의 번만에 대응하기 위해 비정규직의 고용을 늘리고 있다고 지적하였다. 또한 백서는 개정노동계약법의 시행으로 무기고용으로의 전환이 증가할 것으로 전망하였다.

이번 무기전환제도로 인해 계약기간이 통산 5년을 넘을 경우 무기전환권이 발생하게 되지만, 5년의 기간 산정에는 과거분은 포함되지 않으며, 올해 4월

1일 이후 계약한 시점 또는 계약을 갱신한 시점이 기간 산정 기준일이 되도록 되어 있어, 426만 명이 5년 후에 모두 무기직으로 전환된다고는 볼 수 없는 상황이다. 또한 기업 측은 무기전환에 따른 비용 증가를 회피하기 위해 5년 이내에 계약을 중단할 가능성도 있어 무기전환제도가 정부의 기대만큼 효과를 볼 수 있을지는 아직 불확실하다고 할 수 있다.

한편 가계소득이 연간 300만 엔을 밑도는 저소득 가계 중에서도 150만 명에 이르는 비정규직 근로자가 가계를 지탱해 나가고 있는 것으로 집계되었다.

백서에서는 임금의 동향에 대해서도 설명하고 있는데, 풀타임 근로자의 현금급여 총액은 1998년부터 계속적으로 감소하고 있는 것으로 나타났다(민간기업에서 근무하는 회사원과 비정규직의 1년간의 평균급여는 2012년에 408만 엔(정규직 467만 엔, 비정규직 168만 엔)). 현금급여 총액이 감소하고 있는 주된 원인으로는 기본급여의 감소보다는 보너스 등 특별급여가 감소한 것이 크게 작용한 것으로 지적되었다. 더불어 연봉수준이 높은 금융 및 보험분야 등에서는 고용이 늘지 않은 반면, 상대적으로 급여가 낮은 복지분야 등에서 고용이 증가하고 있는 것도 소득수준 저하의 한 요인으로 지적되었다.

- 출처: 일본경제신문 전자판 뉴스, 2013년 8월 30일자, ‘勤続5年超の有期労働者426万人 厚生労働省、無期雇用移行に期待’



일본 : 노동조합의 임금인상 요구 방침

일본의 임금인상에 가장 큰 영향을 미치는 금속노협(자동차 총연, 전기연합, JAM, 기간노련, 전전선의 5개 산별연맹으로 구성된 협의체, 조합원 약 205만 명)은 지난 9월 3일 정기대회를 개최하여, 내년 2014년 춘투에서는 소속된 산별연맹 모두가 임금인상(개선)을 요구하기로 방침을 결정하였다. 그 배경으로, 첫째, 전체적으로 경제, 산업 상황이 호전하고 있고, 둘째, 장기에 걸친 디플레이션이 해소될 조짐이 보이고 있으며, 셋째, 이러한 경기의 호전과 디플레이션 극복을 확실히 하기 위해서라도 보다 거시경제적인 시점과 사회적 역할 발휘라는 관점을 중시한 결과였다. 이러한 결정에는 만성적인 디플레이션에 적응 수요가 크게 작용한 것으로 판단하여, 수요를 진작시키기 위해서라도 임금인상은 필요하다고 판단하였다.

또한 제조업 부문에서의 우수한 인재 획득 및 유지, 그리고 사회보험료 부담 증가 등으로 낮아지는 실질 가처분 소득을 확보하기 위해서라도 임금인상은 필요하다고 판단하였다.

금속노협에 속한 산별연맹은 금속노협의 결정을 감안하여 다음과 같은 방침을 냈다. 즉 최대 산별연맹인 자동차 총련은 '조합원의 지혜와 공리, 노력을 지속한 결과 기업 기반의 강화로 이어졌고, 또한 기업 실적이 호전되었다는 미시적인 측면과

향후 일본이 어떤 방향으로 나아가야 할지라는 거시적인 측면에서 소비자 물가도 고려하면서 적극적으로 임금인상 요구에 임할 것이라고 밝혔다.

또한 기간노련(철강, 조선, 비철금속으로 구성된 산별연맹)도 '지금 이 디플레이션을 극복할 절호의 기회이고, 소비자 물가뿐만 아니라 소비를 활성화시켜야 한다는 정책적인 관점에서 월 급여의 개선을 위한 검토를 해야 한다'고 언급하였다.

일본의 대기업 노동조합은 2002년부터 4~5년간 기본임금 인상 요구를 하지 않았고, 이어 세계 금융위기, 일본 대지진으로 임금인상 요구를 자제하였다. 일본 정부가 아베노믹스하에서 임금인상 감세정책을 펼치고 있는 가운데, 내년 임금인상 요구는 적극적으로 전개될 가능성이 높은 것으로 예상된다.

- 출처: 1. 일본 노동정책연구·연수기구 홈페이지, 2013년 9월 4일자, '加盟5産別に賃金改善に向けた検討を要請/金属労協の定期大会'
- 2. 일본 노동정책연구·연수기구 홈페이지, 2013년 9월 11일자, 'JCM議長の要請も念頭に、賃金改善に向け検討/自動車総連の定期大会'

일본 : 2013년도 지역별 최저임금 인상액 결정

일본 후생노동성은 지난 9월 10일, 지역별(도도부현별) 2013년도 최저임금(시간급) 개정 결과를 발표했다. 최저임금의 전국 평균은 전년도보다 15엔 높은 764엔으로, 8월 6일에 중앙최저임금심의회 소위원회가 발표한 예상치 전국 평균 763엔(인상폭 14엔)을 상회하였다. 상승폭은 2010년도 이후 3년 만에 가장 높은 수준이다.

일본의 최저임금은 2000년 이후 계속적으로 상승하고 있는데, 특히 2000년대 후반부터 인상폭이 크게 나타났다. 그 이유로는 「최저임금법의 일부를 개정하는 법률」이 2008년 7월 1일부터 시행된 점을 들 수 있다. 「최저임금법의 일부를 개정하는 법률」에서는 취업형태의 다양화 등이 진행되고 있는 가운데, 최저임금제도가 저임금 근로자의 근로조건을 유지하는 제도로서 충분한 기능을 담당할 것을 요구하고 있다. 또한 일본 정부가 계속적으로 최저임금을 인상하여 온 것은 워킹푸어 대책과도 관련이 있는 것으로 볼 수 있다.

2012년도의 지역별 최저임금은 도쿄도가 850엔으로 가장 높은 반면, 고치현이 652엔으로 가장 낮게 나타나 두 지역 간의 격차는 198엔이었다. 하지만 이번 최저임금 개정으로 도쿄도는 최저임금을 19엔(최저임금 869엔) 인상한 데 비해, 고치현은 12엔(최저 임금 664엔) 인상하는 데 그쳐 양 지역의 최저임금 격차는 205엔까지 벌어지게 되었다.

이번 최저임금 인상의 핵심은 최저임금으로 일하는 근로자의 실수령액이 생활보호대상자의 급부액을 밑도는 이른바 “역전 현상”이 거의 해소된 점을 들 수 있다. 역전 현상은 11개 지역(도도부현)에서 발생하고 있었는데, 이번 최저임금의 인상으로 11개 도도부현 가운데 홋카이도를 제외한 10개 도도부현에서 역전 현상이 해소되게 되었다.

• 출처: ニッセイ基礎研 REPORT, 2013년 10월 호, ‘2013年度の最低賃金の引き上げ額が決定—日本の最低賃金は世界の中で低い水準、賃上げの影響は?—’

중국 : 2013년 노사관계 전반적으로 안정

인력자원과 사회보장부 홈페이지의 소식에 따르면, 2013년 상반기 중국의 노사관계는 전반적으로 안정적이고, 중국 22개 성급행정단위에서 평균 인상폭 18.4%로 최저임금을 인상한 것으로 나타났다. 또한 중국 전역에서 지급한 체불된 농민공 임금

은 145.3억 위안으로 나타났다.

먼저, 노동관계 법제건설이 안정적으로 추진되었다. 개정된 ‘노동계약법’, ‘노무과건 행정허가 실시방법’이 시행되었고, ‘노무과건 약관규정(의견수렴안)’이 대외에 공개되어 의견을 수렴하고 있는 중



이다. 동시에 인력자원과 사회보장부문이 주도한 ‘大조정(大調解)’ 기제의 기초가 마련되었다. 인력 자원과 사회보장부는 관련 부문, 위원회와 회동하여 ‘비공유제 기업 노동분쟁 예방 조정업무에 관한 의견’을 제정하였고, 현재 40개 비공유제 기업과 34개 상회(협회)가 노동분쟁 예방 조정업무를 시작했다. 7월 1일부터 개정된 ‘노동계약법’이 시행되면서 큰 사회적 관심을 불러 일으켰다. 초점 중 하나는 파견근로자의 ‘동일노동 동일임금’과 관련된 문제이다.

올 상반기 노동보장감찰기구가 조사 처리한 노동보장 위반 안전 가운데 62.5%의 안전이 임금지급과 관련된 안전으로 동기대비 27.5% 증가했다. 노동인사분쟁 중재기구가 수리한 임금지급과 관련된 안전은 전체 수리된 안전의 33.6%으로 동기대비 1.6% 증가했다. 노무과건 관련 안전은 3.3%로 동기대비 25.4% 증가했다. 개정 ‘노동계약법’과 균형을 맞추기 위해 7월 1일부터 ‘노무과건 행정허가 실시방법’이 시행되었다. 8월 7일 인력자원과 사회보장부는 ‘노무과건 약간규정(의견수렴안)’을 발표하여 9월 7일까지 의견을 수렴하고 있다. 관련 법률법규의 실시로 노무과건 및 노동보수 등 문제가 한층 더 규범화되었다.

다음으로 올해 들어 중국의 22개 성급행정단위에서 최저임금을 잇따라 인상하였다. 평균 인상폭은 18.4%이고, 현재 월 최저임금 기준이 가장 높은

지역은 상하이(上海)로 1,620위안이고, 시간당 최저임금기준이 가장 높은 지역은 베이징(北京)과 신짚양(新疆)으로 각각 15.2위안이다.

셋째, 노동분쟁 안전이 감소세를 보이고 있다. 통계에 따르면, 상반기 각급 노동인사분쟁 조정중재기구가 처리한 분쟁은 70.5만 건으로 동기대비 1.9% 증가했고, 2012년 상반기 동기대비 증가율 11.9%와 비교하면 증가율이 다소 완화된 것으로 나타났다. 상반기 각 지역의 조정중재기구에서 결안된 63만 건의 노동분쟁 가운데 조정방식으로 처리된 분쟁은 43.8만 건이고 동기대비 14.1%로 전체 결안된 분쟁의 69.9%를 차지했다.

상반기 중국 각급 감찰기구가 조사하여 처리한 노동보장 위법안전은 18.8만 건으로 동기대비 7.8% 증가하였다. 이 중 사용자와 268만 명의 근로자가 노동계약을 다시 체결하였고, 체불된 농민공의 임금 145.3억 위안이 재지급되었으며, 납부되지 않은 사회보험료 12.9억 위안이 징수되었다. 또한 사법기관에 이송된 임금지급을 거절한 사건은 532건으로 나타났다. 한편 도시화가 진행됨에 따라 농민공 수가 지속적으로 증가하고 있다. 상반기 중국의 거주하던 향진 밖에서 6개월 이상 일한 외출 농민공은 1억 7,111만 명으로 동기대비 2.7%로 증가했다.

• 출처: 中国人力開發网, 2013년 8월 22일자, ‘22省市调整最低工资标准’

중국 : '인정사회, 복잡한 관계 네트워크', 우수인재의 귀국을 저해하는 주요 원인

2013년 유학인원 귀국 서비스 업무부문 연석회의에서 발표된 통계자료에 따르면, 개혁개방 이래 중국 유학생 중 귀국한 인원은 109만 명이고, 이 중 최근 5년 동안 귀국한 유학생 수가 약 80만 명으로 이전 30년의 3배에 근접한 것으로 나타났다. 특히 2012년 유학생 귀국자 수는 27.29만 명으로 동기대비 46.57% 증가해 유사 이래 최대 규모의 유학생 귀국붐을 이루었다. 현재 중앙정부가 추진하고 있는 '천인계획'에 의해 3,319명의 해외인재가 중국으로 귀국했고, 각 지방정부도 인재유치 계획을 잇따라 제정·시행하면서 이미 2만여 명의 해외인재가 중국으로 돌아온 것으로 나타났다.

중국 유학생 귀국률은 전반적으로 증가세를 보이고 있지만 박사학위자와 이에 상응하는 연구 또는 기타 업무경험이 있는 고급유학인재의 귀국률은 여전히 낮은 수준인 것으로 나타났다. 중앙인재업무협조그룹의 보고에 따르면, 중국이 유실한 최고급인재의 수는 세계에서 가장 많고, 이 중 과학과 공학영역의 유실률은 87%에 이르는 것으로 나타났다.

최근 중국청년보 사회조사센터가 해외유학생을 대상으로 실시한 조사결과에 의하면 66.7%의 응답자가 해외유학생의 귀국을 높이는 방안으로 법적 장비를 꼽았다. 또한 우수인재 중 54.0%는 귀국 후 창업을 하는 것으로 나타났다.

조사결과에 따르면, 46.6%의 응답자는 현재 귀국하는 우수한 유학인재가 비교적 많다고 응답하고, 21.4%의 응답자는 이와 반대되는 응답을, 나머지 28.9%의 응답자는 보통이라고 응답했다. 우수인

재가 귀국하는 원인에 대해 '친지, 친구와 함께 지낼 수 있어서'를 선택한 응답자가 72.5%로 가장 많았고, 2순위는 '중국경제 성장의 잠재력'이 60.3%, 3순위는 '국제사회의 부적응'이 53.4%로 나타났다. 그 뒤를 이어 '국외에서 좋은 일자리를 찾지 못해서(51.9%)', '심리귀속과 문화동질성(49.7%)', '영주권과 국적을 취득하지 못해서(45.0%)', '국내 취업과 창업기회가 많아서(33.9%)', '국내 생활의 적응이 더 쉬워서(24.9%)', '조국에 보은하기 위해서(22.2%)', '천인계획 등 우대정책(14.8%)' 순으로 나타났다.

우수인재가 귀국 후에 주로 종사하는 직업을 묻는 문항에서 84.1%의 응답자는 외자기업, 54.0%는 창업, 42.9%는 합자기업, 40.2%는 대학 및 과학연구기구라고 응답했다. 기타영역으로는 국유기업(29.6%), 국제기구(28.6%), 프리랜서(25.4%), 민간기업(19.1%), 당정기관(12.2%), 국내 비정부기구(8.5%), 사업단위(6.9%) 순으로 나타났다.

조사결과, 84.1%의 응답자는 현재 우수인재 귀국은 주로 베이징, 상하이, 광저우, 선전 등 대도시에서 취업하거나 창업했다고 응답했고, 12.2%는 2선 도시, 2.7%는 3선 도시라고 응답한 것으로 나타났다.

우수인재의 창업 및 취업을 방해하는 요인을 묻는 질문에서 71.4%의 응답자는 '임금수준이 국외보다 낮다'고 응답했고, 60.3%는 '경력개발에 대한 압력이 크고, 그 여지가 작다'고 응답했으며, 49.7%의 응답자는 '전공 관련분야에서 능력을 발휘할 기회를 얻지 못한다'고 응답했다. 그 뒤를 이어 '공평



한 경쟁과 투자기제 부족(47.1%)’, ‘좋지 않은 기업 문화(46.0%), 업종영역 개방부족(41.8%)’, ‘정부의 지나친 간섭에 따른 서비스 부족(38.6%)’, ‘학술행정 비분리, 낮은 과학연구 효율(37.6%)’, ‘유학 귀국자 정책에 대한 이해 부족(29.1%)’ 등의 순으로 나타났다.

우수인재의 귀국을 저해하는 사회환경 요인을 묻는 질문에 대해 78.8%의 응답자가 ‘인정사회, 복잡한 관계 네트워크’를, 77.8%는 ‘낮은 사회신뢰도’를, 75.1%는 ‘낮은 생활질량’이라고 응답했다. 기타 요인으로 ‘법제 정비 미흡(67.7%)’, ‘식품안전 문제(61.9%)’, ‘비싼 부동산(61.4%)’, ‘열악한 자연환경(60.3%)’, ‘지나치게 엄격한 호구당안 제한(48.2%)’, ‘퇴직 양로의 미보장(40.7%)’, ‘자녀입학난(36.5%)’, ‘지나치게 높은 개인소득세(30.7%)’, ‘가족계획정책에 따른 인정미 결여(30.2%)’ 등으로

나타났다.

우수인재 귀국 촉진을 위한 정부의 정책을 묻는 질문에 66.7%의 응답자는 ‘법제 정비’, 65.1%는 ‘자연환경 재선, 식품안전 향상’, 63.0%는 ‘인재 유치영역의 개방, 체제내외인재유동 촉진’, 62.4%는 ‘우수인재와 부합하는 임금제도와 고과기제 실시’라고 답했다. 기타 ‘유학 귀국자에 대한 주택, 자녀 교육 등 정책 서비스 제공(52.9%)’, ‘우수인재의 정부소통채널의 건설(47.6%)’, ‘과학연구관리체제 정비(46.0%)’, ‘선진국과의 과학기술 영역 격차 축소(37.6%)’, ‘경제의 지속적인 고성장 유지(36.5%)’, ‘정치안정 유지(33.3%)’, ‘건전한 인재이민제도 건립(32.8%)’ 등으로 나타났다.

• 출처: 中国勞動新聞网, 2013년 9월 5일자, ‘78.8%受访者认为人情关系复杂阻碍优秀人才回国’