



세계 노사정 소식

미국

미국 : 워싱턴 주 시택(SeaTac) 시 최저임금 시간당 15달러로 인상 시도

워싱턴 주는 이미 미국에서 가장 높은 최저임금인 시간당 9.19달러를 적용하고 있다. 시애틀 남부에 위치한 작은 도시인 시택(SeaTac) 시 시민들은 시 최저임금을 주 법정 최저임금보다 높은 5달러 수준으로 인상할 것을 주민투표로 결정했다.

이는 현재 연방정부 법정 최저임금인 시간당 7.25달러의 두 배가 넘는 수준이다.

법안 통과로 미국 내에서 가장 붐비는 공항 중 하나로 꼽히고 있고 시 경계 안에 위치한 시애틀-타코마 국제공항에서 일하는 6천여 명의 근로자들의 임금이 인상된다. 그러나 이러한 실질적인 임금 상승이라는 경제적 효과 이외에도 주민투표라는 지방자치 민주주의가 주정부 또는 연방정부 대부분이 꺼려하는 일을 해냈다는 정치적 함의 또한 상당할 것이라고 노사관계자들은 평가하고 있다.

조직화된 노동운동이 주로 방어적인 운동을 했

던 시기에, 노동조합들은 이번 시도를 향후 미국 내 다른 지역의 노동운동 조직과 임금인상 투쟁의 모델로 생각하면서 시택 시를 집중적으로 공략해서 주민투표 실시에 필요한 서명을 받는 데 성공했다.

그러나 아직 인상이 확정된 것은 아니다. 이번 주민투표 반대자들은 법안이 77표 차로 통과된 것에 수개표를 통한 재검토를 요구하고, 경영계에서는 주정부를 상대로 소송을 진행할 예정이라고 밝혔다.

- 출처: 1) New York Times, 2013년 10월 13일자, 'In Washington State, Home of Highest Minimum Wage, a City Aims Higher'
- 2) New York Times, 2013년 11월 26일자, 'Voters in SeaTac, Wash., Back \$15 Minimum Wage'

미국 : 샌프란시스코 지역 통근열차 노동조합 파업

노사 간 협상이 결렬되고 연방정부가 파견한 협상 중재단에서 노사 양측이 더 이상 합의할 여지가 없다고 발표한 직후, 샌프란시스코 지역의 가장 주요한 교통수단인 통근열차 근로자들이 10월 18일 자정을 기해 파업에 돌입했다. BART(Bay Area Rapid Transit system)라고 불리는 이 지역의 통근열차 교통시스템에서 일하는 근로자들을 대표하는 가장 큰 두 개의 노동조합이 이끈 파업이다.

제리 브라운 캘리포니아 주지사의 행정명령에 따라 갖게 된 60일 동안의 중재·조정 기간 동안 양측은 타결점을 찾기 위해 노력하였으나 별다른 성과 없이 지난 10월 10일 그 중재기간이 만료되었다. 이후 노조는 파업 시한을 제시했으나 파업은 연기되었고, 이후 다시 파업 시한을 발표하였다. 이 과정에서 하루 40만 명에 달하는 열차 이용객들은 다음 날 아침에 통근열차가 운행될 것인지 마음을 졸여야 했다. 그러나 17일 BART의 노사 협상 대표들이 28시간의 마라톤 협상에도 불구하고 합의점을 찾지 못했다고 발표함으로써 통근열차 노동조합은 전면 파업에 돌입하게 된 것이다.

이에 대해 서비스업근로자 국제연대 1025(Service Employees International Union 1025)의 협상 대표인 피트 카스텔리는 “내가 노동운동을 시작한 이래, 이번처럼 노사 간 협상이 타결점에 가까워졌다가 결국 사측이 이를 받아들이지 않아서 파업에 돌입하게 된 것은 처음 본다”며 안타까움을 나타냈다. 서비스업근로자 국제연대 1025와 통합운수 지역노조 1555(Amalgamated Transit Union Local

1555)는 2,400명에 달하는 철도기관사, 역무원, 기술자, 사무직원 및 기타 철도 시스템 근로자를 대표하고 있다.

노조 협상 대표들은 노조가 연금과 의료보험에 관해서는 사측의 제안을 받아들여 입장을 양보했고, 임금인상에 있어서 거의 합의점에 도달했었다고 밝혔다. 하지만 정작 문제가 된 것은 업무규칙에 대한 분쟁을 어떻게 해결할 것인가에 대해서였다고 밝혔다. 노조는 분쟁이 발생할 경우 이를 중재위원회에 넘겨 중재위원회의 결정이 구속력을 갖게 하자는 노조의 제안을 사측이 거부했다고 주장했다. 이에 대해 BART의 이사장인 탐 라돌로비치는 정작 노조가 파업에 돌입한 것에 대해 놀란 것은 노조 협상 대표들이었으며, 사실 노조가 파업에 돌입할 이유가 전혀 없다고 상황을 전했다.

이번 파업 문제를 해결하기 위해 에드윈 리 샌프란시스코 시장은 예정되었던 중국 방문을 취소하고, 파업 전 17일 성명을 발표해 이번 파업이 지역 경제에 부정적인 영향을 미칠 것이며, 통근열차 이용객들에게 큰 불편을 줄 것이라고 말하면서 노조와 사측 모두가 계속 협상을 진행할 것을 촉구하였다. 인접 도시인 오클랜드의 시장 진 칸 역시 성명을 발표해 업무규칙 분쟁해결방법에 관해 노조의 입장을 지지하면서 업무규칙에 관한 분쟁을 중재위원회에서 결정하도록 하는 노조 측 제안을 사측이 받아들일 것을 촉구하였다.

지난 몇 주간 개빈 뉴섬 캘리포니아 부주지사들 비롯 여러 관료들이 협상장을 방문하여, 파업을 막



기 위해 서로 양보할 것을 촉구하였다. 또한, 미국 연방중재조정기구(FMCS)의 책임자이자 2011년 전 미농구협회(NBA) 노조 분쟁을 중재했던 조지 코헨이 이번 협상을 돕기 위해 워싱턴 D.C.에서 파견되었다. 그러나 코헨과 중재팀은 양측 협상이 상당한 진전을 보였음에도 불구하고 이견을 좁히지 못했다고 밝히면서 되돌아갔다.

현재 기관사와 역무원들은 월급과 초과근무 수당을 포함해 연평균 7만 달러를 받고 있다고 사측은 밝혔다. 그리고 현재 계약 하에서는 이들 근로자들이 의료보험료로 월 92달러를 부담하고 있고, 연금에 관해서는 근로자 부담이 전혀 없다고 밝혔다. 파업 전인 지난 10월 13일 사측은 연봉 3% 인상, 근로자의 연금 부담액 연 1% 인상, 향후 4년 계약기간 동안 의료보험 근로자 부담액 9.5% 인상 등을 내용으로 하는 최종 협상안을 노조에 제시했는데, 파업 직전인 목요일에도 그 제안은 아직까지 유효하다고

사측은 밝힌 바 있다.

파업 개시 후, 파업에 대응해 회사가 관리자 등을 기관차 운행에 투입할 목적으로 기관차 운행 교육을 실시하는 과정에서 선로에서 일하던 두 명의 근로자가 열차에 치여 사망하는 사고가 발생했다. 이후 10월 21일에 노사가 잠정적으로 협상안에 합의함으로써 4일간의 파업은 타결되었다. 이 잠정적인 협상안이 효력을 갖기 위해서는 조합원들과 회사 이사회의 인준을 받아야 하기 때문에 구체적인 합의사항은 공개되지 않았다. 하지만, 사측이 노조측의 임금인상안을 받아들였으며, 업무규칙과 관련해서는 ‘안전규정’을 제외한 새로운 기술 도입 등에 대해서 노조가 사측에 양보한 것으로 알려졌다.

- 출처: New York Times, 2013년 10월 18일자, ‘BART Workers Strike, Threatening San Francisco Commute’

유럽

독일 : 독일 직업센터, 저임금 관련 소송에 적극 개입

독일의 경우 법정 최저임금제도가 시행되지 않는 관계로 저임금 문제가 법정에서 다루어지는 경우가 많지 않은 것이 사실이다. 하지만 개별적으로 체결되는 근로계약의 경우 독일 민법 제158조에 따라 ‘불공정 거래행위에 해당하는가’와 같이 약관규제법 등을 통해 계약 내용의 공정성 여부가 검토될 수는 있으며, 동종업종에서 일반적으로 적용되고 있는 임금에 비해 현저히 불공정한 내용으로 체결된 근로계약은 법원의 판단 대상이 된다. 하지만 개별 근로자들이 이러한 내용의 소송을 통해 저임금 문제를 해결하는 것은 이들 빈곤층이 처한 현실에서 기대하기 어려운 것이 사실이다.

이러한 저임금 문제와 관련하여 독일의 고용관계 기관들이 적극적으로 개입하여 성공적인 결과를 거둔 사례들이 보고되고 있다. 가장 최근의 사례는 에버스발데(Eberswalde) 노동법원의 판결로, 이 법원은 9월 중순경 브란덴부르크의 피자 배달원들이 시간당 3유로 이하를 받는 것이 부당하다는 판결을 내린 바 있다(Az.: 2 Ca 428/13). 소를 제기한 원고 측은 저임금의 당사자인 피자 배달원들이 아니라 우커마르크(Uckermark)의 직업센터였는데, 지나친 저임금으로 인하여 국가의 실업급여 II가 과도하게 지출되었다는 것이 소송의 이유였다. 현재 실업급여 II의 경우 매달 382유로(한화 약 54만 5천 원)를 기준으

로 이보다 낮은 임금을 받는 근로자들은 정부에 보조금을 신청할 수 있다. 이 소송에서 승소한 직업센터는 약 11,000유로를 상환받아 이미 과도하게 지출된 사회보장급여액을 충당하였으며, 근로자의 임금 역시 향후 Hartz-IV에서 보장하는 수준으로 인상되는 결과를 가져왔다.

법학 전문 출판사 Beck-online이 보고한 바에 따르면, 이 소송에서 문제가 되었던 피자 업체의 근로자들은 일주일에 14시간을 일할 경우 세전 100~165유로(한화 약 14만 2천~23만 5천 원)를 받는 것으로 나타났다. 같은 업체의 전일제 근로자들의 경우에는 일주일에 40시간 일하며 세전 430유로(한화 약 61만 3천 원)를 받는 것으로 조사되었다. 이들의 시간당 급여는 각각 1.59~1.65유로(한화 약 2,270~2,350원), 2.75유로(한화 약 3,920원)로 과도한 저임금을 지급받고 있었던 것이다. 이와 같이 저임금과 관련된 직업센터의 소송은 이미 3년 전 슈트랄스문트(Stralsund) 직업센터에서 시작된 바 있으며, 앞으로도 소송을 통해 저임금 문제에 적극적으로 대처하여 사회보장급여의 부당한 지출을 방지하고 근로자의 임금수준 향상에도 기여할 것이라고 밝혔다.

- 출처: 프랑크푸르트 알게마이네 (FAZ)지, 2013년 10월 1일자, ‘Pizza-Service zahlt Stundenlohn von 1,59 Euro’



독일 : 경제활동인구 지속적 증가

연방통계청의 최근 발표에 따르면, 지난 9월 독일 노동시장의 노동인구가 급격히 증가하면서 독일 역사상 가장 많은 경제활동인구를 기록한 것으로 나타났다. 이는 계절적 실업의 증가에도 불구하고 독일의 전반적인 경기 흐름이 안정적인 추세를 유지한 것이 크게 작용한 것으로 보인다.

지난 10월 30일 연방통계청의 자료를 인용해 보도한 타게스샤우(Tagesschau)지의 보도에 따르면, 지난 9월 독일 노동시장에서 일하는 생업종사자의 수가 4,200만 명을 넘기면서 독일 통일 이후 최고치를 기록한 것으로 나타났다. 이러한 수치는 지난 해 같은 달과 비교해 25만 명이 증가한 것으로서 노동시장의 안정적인 흐름을 바탕으로 지속적인 증가세를 나타내고 있는 것이다.

유럽의 전반적인 경기침체가 지속되고 있지만 부채위기로 인해 국가부도 직전에 놓여 있던 국가들의 위협상황이 구제금융을 통해 심각한 상황을 벗어나면서 독일 국내경기 회복에 대한 기대는 지난 몇 년간에 비해 다소 높아진 것이 사실이다. 독일 정부는 올 한해 평균 근로자 수가 약 4,180만 명 수준

으로 마무리될 것으로 예상하고 있으며, 2014년 독일의 근로자 수는 연평균 최초로 4,200만 명에 육박할 것으로 예측하고 있다.

독일 상공회의소(DIHK) 또한 2014년 독일 노동시장이 지속적인 안정세를 나타낼 것이라며 긍정적으로 예측하고 있다. 실제로 독일 상공회의소의 간부인 알렉산더 슈만(Alexander Schumann)은 언론과의 인터뷰를 통해 2014년 노동시장에 대해 약 25만 개의 일자리가 새롭게 창출될 것으로 예상한다고 밝힌 바 있다. 또한 독일 상공회의소는 독일의 경제가 올 한해 0.5% 성장한 이후, 2014년에는 좀 더 회복되어 약 1.7%가 성장할 것으로 기대하고 있다고 발표하였다.

- 출처: 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2013년 10월 30일자, 'Rekord am Arbeitsmarkt: Erstmals mehr als 42 Millionen Erwerbstätige in Deutschland'
- 2) 타게스샤우(Tagesschau)지, 2013년 10월 30일자, 'Experten erwarten weniger Arbeitslose'

독일 : 실업률 연중 최저치 기록

독일 연방노동청이 발표하는 월간 실업률 통계에 따르면 지난 10월의 독일 실업률이 연중 최저치를 기록한 것으로 나타났다.

독일의 실업률 추이는 특별한 경제적 이슈가 없는 경우 여름 휴가 및 졸업 시즌에 해당하는 6월에서 8월을 거치며 증가했다가 9월부터 다시 하락하는 양

상을 보이는 것이 일반적이다. 2013년 역시 독일의 경제는 특별한 이슈와 변동성 없이 진행되고 있으며, 유럽의 장기적인 경기침체와 부채위기가 지속되는 가운데에서도 독일은 견조한 흐름을 유지하고 있는 것으로 평가되고 있다.

구체적인 실업률 수치를 살펴보면 전체 실업률은 6.5%로 실업자 수는 약 281만 명으로 조사되었다. 이는 지난 9월에 비해서는 약 4만 8천 명이 감소한 것으로 실업률 역시 약 0.1% 하락하였다. 지난 8월 약 294만 명까지 증가하였던 실업자 수가 약 13만 명 감소했으며 3개월 연속으로 감소추세를 보이고 있는 것이다. 25세 미만의 실업자 수가 전체 실업인구 감소 중 약 60%를 차지하며 독일의 계절적 실업률 증가에서 청년층이 차지하는 비율이 높다는 것이 확인하게 나타났다. 25세 미만 청년층의 실업자 수는 약 25만 명으로 지난 9월에 비해 약 3만 명이 감소하였으며 이들 청년층의 실업률은 5.4%로 약 0.7% 하락하였다. 이는 전체 실업자 수가 지난 2012년 10월 약 275만 명이었으나 올해 10월에는 약 5만 명이 증가한 약 280만 명인 것과 비교하여, 25세 미만의 실업자 수는 비록 미미하지만 약 2천 명이 감소한 것으로 조사되어 전체 일자리 수가 증가하면서 청년 구직자들이 수혜를 받은 것으로 나타났다.

예년과 같은 흐름이 이어진다면 11월까지도 실업률이 감소했다가 12월부터는 계절적인 영향으로 다시 실업률이 증가할 것으로 예상되고 있다. 이와 같은 예측은 지속적인 안정세에도 불구하고 경기의 변곡점이 될 만한 계기가 아직은 없기 때문이며, 이는 또한 유럽 및 세계 경기 흐름에서 독일이 완전히 자유로울 수는 없기 때문이기도 하다. 이러

한 노동시장의 추세에 대해 긍정적인 평가만이 존재하는 것은 아니다. 즉 '견조한 흐름'이라는 것이 현재 노동시장에 편입되어 있는 취업자에게는 일자리를 잃을 위험이 감소한 것을 의미하지만 실업자에게는 취업의 기회가 확대되지 못하고 있다는 뜻이라며, 이러한 견조한 흐름의 유지가 독일 노동시장에 대한 정책적인 목표가 되어서는 안 되며 역동성을 회복할 수 있는 방안을 강구해야 한다고 주장하고 있다.

전문가들이 노동시장의 역동성 회복을 강조하는 이유에는 과거에 비해 직업교육에 대한 기업의 투자가 위축된 것도 하나의 요인으로 지적되고 있다. 이는 직업교육 노동시장에서 2013년 9월까지의 지원자 수는 약 56만 명으로 지난 해와 비슷한 수준으로 나타났지만 기업에서 모집한 직업교육생의 일자리는 50만 개로 지난 해와 비교해 약 2.4% 감소하였기 때문이다. 이로 인해 여전히 약 2만 명 이상의 직업교육 지원자들이 교육 기회를 얻지 못하고 있는 것으로 나타났다. 전체적인 경제활동인구가 증가하고 있음에도 불구하고 이처럼 기업의 직업교육 기회가 늘지 않는 것은 늘어난 일자리가 직업교육을 필요로 하는 안정적인 전일제 일자리가 아니라는 반증이 되는 것이며, 이러한 직업교육 기회의 감소는 장기적으로 노동의 질 역시 향상되지 못하는 원인이 되어 갑작스런 경기 변동에 직면했을 때 급격히 실업률이 증가할 수 있는 잠재적인 위험을 내포하게 되는 것이다.

불안하지만 견조한 독일 노동시장의 흐름이 지속되고 있는 가운데 새롭게 출범할 차기 정부에서는 이러한 안정을 바탕으로 역동적인 노동시장으로 변



화할 수 있는 정책들이 시행될 수 있을지 귀추가 주목되고 있다.

- 출처: 1) 연방노동청(BA) 언론보도용 자료, 2013년 10월 30일자, 'Der Arbeitsmarkt im

Oktober: Moderate Herbstbelebung'

- 2) 타게스샤우(Tagesschau)지, 2013년 10월 30일자, 'Arbeitslosenzahl sinkt auf Jahrestief'

스웨덴 : 신임 노동시장 장관, 이민자에 대한 노동시장 입직 기회 확대 강조

스웨덴 중도우파 정부는 총선을 1년 앞두고 스웨덴의 비교적 높은 실업률 문제를 타개하기 위해 2013년 9월 17일 노동시장 장관을 교체하였다. 엘리자벳 스반테손 신임 노동시장 장관은 스웨덴 국회 노동시장위원회 위원장 출신이며 이민자의 노동시장 문제를 연구한 전문가이다.

신임 노동시장 장관은 취임 직전 스웨덴의 주요 일간지인 스벤스카 다그블라데트의 인터뷰에서 이민자들의 노동시장 입직 기회를 확대하기 위해 스웨덴 노동시장에서 일반적으로 적용하는 6개월간의 시험 고용을 이민자에 한해서 1년으로 연장할 것을 제안하였다. 이는 사업주가 이민자들의 노동능력을 점검하는 기간을 늘리며 이민자들에게는 노동시장 경험에 대한 기회를 예전보다 더 확대하려는 목적이다.

중도우파 정부는 집권 후 이민자의 노동시장 진입을 촉진하기 위해 원래 이민자가 거주하는 지자체가 담당했던 노동시장 문제를 국영고용센터가 담당하도록 조치하였다. 하지만 이런 조치에도 불구하고

이민자들의 노동시장 진입에는 상당히 많은 어려움이 있는 것으로 밝혀졌다.

현재 스웨덴에는 사업주에게 고용장려금을 지급하는 '새출발 직업(Nystartsjobb)' 제도를 통해 신규 이민자들의 노동시장 진입을 촉진하고 있는데, 현재 약 4만 명의 이민자들이 이 제도를 통해 고용되어 있는 것으로 밝혀졌다. 하지만 이 제도는 시행된 기간이 짧아서 이 제도의 장기적인 효과에 대해 논의하기에는 아직 이르다고 할 수 있다.

또한 신임 노동시장 장관은 기초지자체로부터 임시적으로 생계의 곤란을 겪는 시민에게 제공하는 공공부조를 수령하는 시민들에 대해서도 적극적으로 노동시장에 참가할 것을 촉구하였다. 일반적으로 스웨덴 시민들이 실업수당을 수령할 경우 적극적으로 구직활동을 펼치지 않으면 실업기금은 실업수당 지급을 중지할 수 있는데 이와 비슷한 규칙을 공공부조 수령자들에게 적용할 것임을 밝힌 것이다.

- 출처: Svenska Dagbladet, 2013년 9월 17일자, 'Vi måste sänka trösklarna'

스웨덴 : 지방자치단체연합회 청년 인력 유인책 제시

상당수의 스웨덴 청년들은 보건복지 분야의 일 자리에 대해서 승진 기회가 적고 임금수준도 낮으며 노동환경도 그다지 좋지 않아 주저하는 경우가 많아서, 스웨덴 지방자치단체연합회가 이와 같은 문제점을 개선하기 위한 방안을 모색하고 있다. 사실상 스웨덴의 공공보건복지 분야는 향후 몇 년 사이에 인력 부족의 위기를 맞을 수도 있다. 현재 이 분야에 종사하고 있는 근로자들의 평균 연령이 상당히 높기 때문이다. 따라서 앞으로 몇 년간 지속적인 신규 채용을 통해 인력을 충원해야 하는 상황이다.

스웨덴 지방자치단체연합회에서 자체적으로 조사한 결과에 의하면, 청년들은 일반적으로 보건복지 분야에 대해 긍정적인 태도를 보이고 있지만 앞에서 언급한 것처럼 임금이나 경력 형성 측면에 대해서는 부정적인 태도를 보이고 있다. 지방자치단체에서 찾을 수 있는 직업은 주로 간호사, 교사, 사서 등인데 이들의 경우 승진 기회가 상당히 제한되어 있다. 만일 스웨덴의 지방자치단체가 다른 분야와 경쟁하면서 청년들을 고용하려면 청년들이 직업에 대해 요구하는 사항을 충족시킬 필요가 있다.

스웨덴 지방자치단체연합회가 조만간 발표할 보고서에 의하면 공공보건복지 분야에서 여러 종류의 책임자급 직책을 도입할 예정이다. 현재 상황으로 볼 때 공공부문에 고용이 되면 책임자급 직책으

로 승진하는 데 상당한 시간이 걸리고 일단 책임자가 되었을 경우 책임질 사항도 상당히 많은 편이다. 신규 채용된 청년들의 경력 발전 기회를 높이려면 중간 책임자급 직책을 많이 도입할 필요가 있다는 것이다.

공공보건복지 분야의 일자리를 논의할 때 또 한 가지 자주 언급되는 사항은 임금수준이다. 보통 임금에 대해 이야기할 때 초임을 지칭하는 경우가 많은데 공공부문의 초임은 대부분의 사람들이 생각하는 것처럼 그렇게 낮지는 않다. 하지만 근속기간이 늘어도 임금이 그다지 많이 상승하지 않는 것이 문제점으로 지적되고 있다.

사실 지난 20~30년간 공공부문이 여러 측면에서 민간부문의 임금구조에 적응하려고 노력해 왔는데 아직도 민간부문과는 많은 차이가 있다. 인구구조를 볼 때 고령자 수는 계속 증가하고 있고 의료 기술도 발전하고 있는 상황에서 공공보건복지의 수준을 유지하려면 공공부문의 노동 효율성을 더욱 높일 필요가 있고, 공공부문이 이를 위해서 임금제도를 개선하는 것도 하나의 방법일 수가 있다. 결론적으로 공공부문이 높은 수준을 유지하려면 청년들을 채용해야 하는데 임금과 경력 측면을 개선해야 이 분야의 직업에 대한 선호를 높일 필요가 있는 것으로 분석된다.

• 출처: Dagens Nyheter, 2013년 10월 13일자, 'Ska fler unga lockas att söka välfärdsjobb'



스웨덴 : 남녀의 직업 선호도 차이

스웨덴의 인력파견업체 맨파워는 매년 스웨덴 남성과 여성이 이상적으로 여기는 직업을 조사해 발표하고 있다. 전반적으로 남성과 여성 모두 책임자급 직업을 선호하는 것으로 나타났다. 남성의 경우 지난해와 마찬가지로 기업의 최고경영자가 최고의 직업으로 선정되었다. 여성의 경우 지난해 가장 선호하는 직업은 경제·경영관련직이었지만, 올해에는 인사책임자가 가장 선호하는 직업으로 나타났다.

이렇게 남성과 여성이 선호하는 직업에 차이가 나타나는 이유에 대해 맨파워의 최고경영자는 가정에서의 자녀 양육 방식 그리고 학교에서의 교육과 관련이 있다고 생각한다 말했다. 보통 가정에서 남자아이와 여자아이와 대화하는 방식에도 차이가 있고, 또한 학교에서 진로에 대한 이야기를 나눌 때에도 차이가 있다는 것이다. 여자아이들에게는 인사책임자가 좋은 직업일 것 같다고 말하는 경우가 많고, 남자아이들에게는 “그래 너 사장이 되어라”는 식으로 말하는 경우가 많다는 것이다. 하지만 남성과 여성이 꿈꾸는 직업에 대한 차이는 사실상 그리 크지 않다고도 할 수 있다. 여성들이 꿈꾸는 최고의 직업 10개 중 다섯 번째가 기업의 최고경영자인 것을 볼 때 그렇다.

남성과 여성 전체적으로는 기업의 최고경영자가 첫 번째 그리고 인사책임자가 두 번째로 인기 있는 직업이다. 하지만 이는 현재 일자리를 가진 사람들을 대상으로 한 결과라는 것에 주목해야 한다. 학생들과 구직자들이 꿈꾸는 직업은 공학기사와 경제경영관련직이다.

올해 조사 결과에서 나타난 놀라운 사실은 교사직이 10대 인기 직업 중의 하나로 진입했다는 점이다. 이는 많은 수의 남성이 교사를 꿈꾸고 있기 때문이다. 지난해의 경우 남성이 선호하는 직업 중 31번째가 교사였는데 금년에는 순위가 상당히 올라가 23번째가 되었다. 여성의 경우 최고로 선호하는 직업 10개 중 8번째가 교사직으로 남성과 여성의 결과를 종합할 때 교사가 10대 인기직업 중 10번째의 자리를 차지하게 된 것이다.

맨파워의 최고경영자는 남성이 교사직을 선호하는 것에 대해 반갑고 또한 중요한 변화라고 말했다. 하지만 이번에 맨파워가 발표한 자료는 통계조사의 결과가 아니라 단순히 설문조사 결과임을 염두에 둘 필요가 있다.

교사노조의 부 안손(Bo Jansson) 위원장은 남성의 교사직 선호도가 높아진 것은 학생들에게 있어 중요한 사실이라고 지적했다. 부 안손 위원장도 금년에는 이번 조사에서 어떤 이유로 교사직이 10대 인기직업으로 들어왔는지에 대해 정확하게 설명하기는 어렵다고 말하면서도 학생들이 남성 교사를 만날 수 있는 기회가 많아질 것이라는 사실에 대해 이런 변화는 긍정적이라고 말했다. 최근 수년간 남성교사들의 수가 계속 줄어드는 추세였기 때문이다. 하지만 남성들이 교사직에 오래 머물도록 하기 위해서는 교사직에 대한 이미지가 달라질 필요가 있다. 스웨덴의 현재 전망으로 볼 때 향후 6~7년간 교사 인력이 부족해질 가능성이 높으며, 특히 몇몇 자연계 과목 교사의 부족 현상이 심화될 전망이다. 교사노

조 위원장은 스웨덴에서 교사직에 대한 인기를 높이면 교사의 근로환경 개선과 임금인상이 필요하다고 말했다.

• 출처: Dagens Nyheter, 2013년 10월 27일자, 'Flera drömmer om att bli lärare'

영국 : 공공부문 전국단위 임금교섭 존속 여부 논란

영국의 한 연구소가 지역별 임금격차를 언급하면서 공공부문에서의 전국단위 임금교섭을 폐지해야 한다고 주장하고 나섰다. 중도우파 성향의 싱크탱크인 Policy Exchange는 일부 지역의 공공부문 근로자들이 같은 지역 내 비교 가능한 민간부문 근로자들에 비해 임금과 연금 혜택 등에서 연간 3,200파운드를 더 받고 있다는 내용을 담은 보고서를 10월 11일 출간했다.

이 보고서는 공공부문 근로자들은 평균 6.1%의 임금 프리미엄 혜택을 받고 있다고 주장했다. 이는 연령, 성별, 노동시간, 지역, 학력 및 기술수준, 근속기간 등을 감안해 비교 가능하다고 여겨지는 같은 지역 민간부문 근로자들에 비해 연간 1,400파운드를 더 받고 있음을 의미한다는 것이다. 그러나 지역별 편차는 있었다. 런던, 영국 동부, 남동부 지역의 공공부문 근로자들은 비교 가능한 민간부문 근로자들과 비교해 낮은 임금을 받고 있었다.

이 연구소는 이 같은 차이는 전국단위 임금교섭 시스템(National Pay Bargaining) 때문에 발생하는 것이라고 지적했다. 이 교섭 시스템에 따라 공공부문 근로자들은 그들이 어디에서 일하고, 어디에서 거주하는지를 막론하고 공공부문에서 맡은 역할에 따라 같

은 수준의 임금을 지급받을 수 있기 때문이다. 이 연구소는 정부에 대해 전국단위 임금교섭을 폐지하고 지역노동시장과 개인의 성과를 반영한 시스템을 도입해야 한다고 요구했다. 이어 공공부문 근로자들에 대한 임금과 연금을 민간부문 수준으로 만들게 되면, 1년에 정부 재정지출 63억 파운드를 줄여 영국 내 가장 빈곤한 지역들에서 민간부문 일자리 28만 8천 개를 만드는데 쓸 수 있을 것이라고 주장했다.

그러나 노동조합들은 이 제안에 반박하고 나섰다. 공공부문 노동조합인 유니손(UNISON)은 이 보고서 자체에 흠결이 있고, 공공부문의 임금 프리미엄 역시 근거 없는 주장이라고 말했다. 데이브 프렌티스 유니손 사무총장은 “우선 전국단위 임금교섭이 임금격차를 양산했다는 주장은 특히 공공부문 근로자들이 이미 지난 3년 동안 일방적으로 임금 동결을 당하고, 그 이후에도 고작 1%의 임금인상으로 고통을 당하고 있는 상황에서 터무니 없는 것”이라고 일축했다. 또한 공공부문에서 일하는 저임금 근로자들, 즉 학교나 병원의 청소노동자, 식당노동자, 사회복지업무 담당자들이 이미 민간부문으로 아웃소싱돼서 민간부문 근로자로 통계에 잡히는 반면 고소득자인 판사, 의사, 고위공무원들이 공공부문으로



잡힌다는 사실을 감안하면 이는 통계 왜곡이라고 주장했다. 영국노총(TUC) 프란세스 오그레디 사무총장 역시 “전국단위 교섭을 폐기하는 것은 지역별 불평등은 물론 지역 내 불평등을 가속화시키는 길”

이라고 반발했다.

- 출처: CIPD, 2013년 10월 11일자, ‘‘End national pay bargaining in public sector’’, says think-tank’

영국 : 근로자 출퇴근에 하루 평균 54.6분 소요

영국 근로자들의 하루 평균 출퇴근 시간이 54.6분인 것으로 조사됐다. 영국노총(TUC)은 11월 15일 출퇴근 시간에 대한 분석 결과를 내놓았다. 이번 조사는 근무환경 개선을 추구하는 단체인 ‘워크 와이즈 유케이(Work Wise UK)가 제정한 ‘효율적인 출퇴근 주간(Commute Smart Week)’ 행사의 일환이기도 하다.

조사 결과에 따르면, 근로자들의 하루 평균 출퇴근 시간은 54.6분으로, 성별로 나뉘보면 남성이 60.2분이었던 반면 여성은 49.2분이였다. 특히 40대 초반 남성 근로자들의 출퇴근 시간이 67.2분으로 가장 긴 것으로 조사됐다. 성별·연령별로 구분해서 보면, 10대 후반 및 20대의 경우 남성과 여성의 출퇴근 시간은 상당히 비슷했다. 하지만 30대부터는 성별 차이가 현격하게 나타났으며, 이는 결국 다시는 좁혀지지 않은 것으로 확인되었다. 여성의 경우 출퇴근 시간이 가장 긴 연령대는 20대 후반으로 54.6분이였으며, 그 이후로는 점차 단축되었다. 그러나 남성의 경우, 출퇴근 시간은 40대 초반까지 계속 증가했으며, 40대 초반 남성 근로자는 하루 평균 출퇴근에 67.2분이 걸리는 것으로 조사되었다. 40대 초반 남성의 경우 같은 연령대의 여성과 비교할 때 출

〈표 1〉 성별·연령별 출퇴근시간

(단위 : 분)

연령	남성	여성
16~19	41.8	38.4
20~24	51.0	50.0
25~29	58.6	54.6
30~34	62.6	54.4
35~39	65.2	52.4
40~44	67.2	49.8
45~49	63.6	49.6
50~54	60.6	46.4
55~59	59.4	44.4
60~64	57.6	42
평균	60.2	49.2

퇴근에 17.4분을 더 쓰고 있는 셈이다.

TUC는 출퇴근 시간에 있어 이 같은 성별 차이가 발생하는 가장 큰 이유로 자녀양육책임에 따른 효과라고 봤다. 주로 30대의 여성들이 자녀를 유아원이나 학교에서 쉽게 데려오기 위해 거주하는 집과 가까운 곳으로 일자리를 옮기기 때문이다. 그러는 동안 많은 남성들은 집과 조금 멀더라도 임금을 더

많이 주는 회사를 택함으로써 자녀양육에 드는 높은 비용을 감당하려 하고 있다는 것이다.

지역별로 보면, 런던에 거주하는 근로자들의 출퇴근 시간이 가장 긴 것으로 조사되었는데, 특히 런던 거주 40대 초반의 남성은 출퇴근에 하루 평균 81분이 걸리는 것으로 조사됐다. 중동부 지역(East Midlands)에 사는 10대 근로자들이 가장 짧은 29분을 기록했다.

TUC는 새로운 기술과 변화하는 업무의 특성이 점점 더 많은 사람들이 유연한 방식으로 일하게 하거나 혹은 집에서 일할 수 있게 함으로써 출퇴근에

소요되는 불필요한 시간과 비용을 줄일 수 있다고 주장했다. 프란시스 오그레디 TUC 사무총장은 “출퇴근에 걸리는 시간을 줄인다고 해서 반드시 임금이 줄어드는 것은 아니다”라고 말하며 “초고속 인터넷이나 스카이프와 같은 새로운 기술은 보다 많은 근로자들이 일하는 방식을 바꿀 수 있도록 도와주고 있고, 이는 기업과 근로자, 그리고 영국 경제 전반에 도움이 될 것”이라고 말했다.

- 출처: TUC 보도자료, 2013년 11월 15일자, 'Men in their early 40s have the longest commutes'

프랑스 : 노사분쟁조정위원회, 메탈루롭(Metaleurop)의 해고 근로자들에 승소 판결

프랑스(Lens) 노사분쟁조정위원회는 지난 9월 10일 메탈루롭 노르(Metaleurop Nord) 공장의 근로자 136명의 해고에 ‘실질적이고 중대한 사유’가 없었음을 근거로 르실렉스(Recylex)에게 손해배상을 명령하였다. 메탈루롭 공장은 2003년 폐쇄된 관계로 모회사인 르실렉스를 공동사용자로 규정하고 근로자 136명의 손해배상에 대한 연대책임을 지도록 선고한 것이다.

구체적으로 보자면 126명의 일반근로자에게는 평균 35,000유로, 기업 내에서 사원 대표나 노조 대표의 직무를 맡고 있던 10명의 근로자에게는 15,000유로를 배상할 것을 선고했다. 메탈루롭에서 해고된 근로자들의 조합 회장인 알베르 르블루는 르실렉스가 이에 대해 항소를 할 것으로 예상한다고 밝혔다.

사용자인 르실렉스와 근로자 간 법적 분쟁의 시작은 2003년 제련소인 메탈루롭 노르가 문을 닫으며 시작되었다. 프랑스 북부 지역 빠드칼레 지방에 위치한 이 제련소는 연간 13만 톤의 납, 10만 톤의 아연 그리고 25만 톤의 황산을 생산해 왔다. 사용자가 공장을 폐쇄하면서 근로자 830명을 해고하였는데, 그들의 해고수당을 지불하지 않겠다고 선언을 한 것이다. 2007년 르실렉스로 이름을 바꾼 이 기업을 상대로 메탈루롭 노르의 회사 청산인뿐 아니라 해고된 근로자들이 손해배상을 요구하기 시작했다. 2005년도에 처음으로 배상요구 파동이 있는 후 대법원은 2011년 9월과 2012년 9월 두 차례에 걸쳐 550명의 해고에 실질적이고 중대한 사유가 없었음을 인정하고 배상판결을 내린 바 있다.



2010년에도 또 한 차례 메탈루롭 노르에서 해고된 192명의 근로자들이 해고에 '실질적이고 중대한 사유'가 없었음을 이유로 보상을 요구했다. 이 중 55명은 간부급이었다. 2013년 1월 15일 노사분쟁조정위원회는 간부급 근로자 48명에게 50,000유로를, 1명에게 30,000유로를 배상할 것을 사용자인 르실렉스에 선고하였고, 나머지 6명의 근로자 대표 직무를 받고 있던 6명의 간부급 근로자들의 요구는 기각하였다.

메탈루롭의 갑작스러운 폐쇄는 당시에 많은 비난을 받았었다. 8백 명이 넘는 근로자가 하루 아침에 길거리로 나왔게 될 정도의 대규모 해고였지만, 그 해고 과정은 유예기간은커녕 구제책도 마련되어 있

지 않았을 만큼 갑작스러웠다. 100년 가까이 운영 하던 공장을 이처럼 폐쇄한 것에 대해 당시 자크 시라크 대통령은 '불한당 같은 사용자'라고 비난했다. 2003년 공장 폐쇄 이후 10년이 지났지만 해고된 근로자들은 여전히 구직난을 겪고 있다. 10년 가까이 보상을 받기 위해 투쟁 중이었던 근로자들에게 이번 판결이 그나마 작은 위안이 되었을 것으로 보인다.

- 출처: 1) Le Monde, 2013년 9월 10일자, 'Des anciens salariés de Metaleurop gagnent aux prud' hommes'
- 2) Frédéric Potet, 2013년 3월 28일자, 'Metaleurop dix ans de reconversions'

프랑스 : 알카텔 루센트(Alcatel Lucent), 대규모 인력 감축 계획 발표

2013년 10월 8일, 프랑스 통신장비 업체인 알카텔 루센트의 CEO는 그룹 차원에서 1만 명의 인력을 감축하겠다는 계획을 발표했다. 이 계획안에는 프랑스 내 900개의 일자리 감축이 들어 있으며, 1만 명의 인력 감축 외에 900명의 인력 재배치 계획도 포함되어 있다. 또한 현재의 계획에 따르면, 플루즈와 렌느 지역에서 각각 한 군데의 사업장이 폐쇄된다. 세계적으로 보면, 유럽·아프리카·중동 지역에서 4,100명, 아시아 태평양 지역 3,800명, 미대륙에서 2,100명의 감원이 있을 예정이다. 이 인원은 그룹 전체의 15%에 해당하는 수치이며, 이번 인력 감축을 통해 10억 유로의 비용 감축을 목표로 하고 있다. 현재 알카텔은 프랑스 내 13개 지역에서 사업장을

운영하고 있으며, 총 고용인원은 8,300여 명이다. 이 수치는 그룹 전체 고용인원의 12.2%에 해당한다.

감축안 발표 직후, 노동조합들은 즉각적인 반대 성명을 발표했다. 그룹의 CGT 대표는 "총 감원 인력 1만 명 중 유럽에서 4,100명, 프랑스에서 900명이 포함되어 있다. 게다가 사업장 폐쇄까지 이어진다는 것은 폭력일 수밖에 없다"고 비판했다. CFDT의 경우 "이는 대량학살이나 다름없다. 2007년 이후 다섯 번의 구조조정을 통해 희생을 치러온 근로자들에게 또다시 타격을 입히는 것이다"라고 발표했다. 또한 CFE-CGC는 이를 "실질적인 사회적 쓰나미"라고 지칭하며 정부의 개입을 촉구했다.

한편, 대통령을 비롯한 국무총리, 산업재건부 장

관 역시 이번 구조조정 계획에 대한 입장을 밝혔다. 올랑드 대통령은 “가능한 한 일자리 감축을 최소화 하길 바란다”고 밝혔으며, 애로 국무총리는 “기업 내 교섭이 일자리를 최대한 지키고, 지역 사업장을 최대한 살리는 방향으로 진행되어야 할 것”이라고 주문했다. 몽트부르크 산업재건부 장관은 국회연설에서 이는 “지나친 구조조정 계획”이라고 비판하며, 이를 저지하기 위한 ‘전국민적 연대’가 필요하다고 주장했다. 반면, 알카텔 루센트의 현재 최고경영자인 미셸 콩브는 르몽드와의 인터뷰에서 그룹의

심각한 경영난을 감안할 때, 이번 결정이 회사로서는 “마지막 기회”임을 피력했다.

한편 기업 내 경연진과 직원 대표의 협상은 10월 23일 시작되었으며, 이번 사안은 지난 7월 1일부터 시행된 고용안정화법의 적용을 받는 첫 사례가 될 것으로 보인다.

- 출처: 1) Le Monde, 2013년 10월 8일자, ‘Alcatel-Lucent : le détail des suppressions de postes’
- 2) Le Monde, 2013년 10월 9일자, ‘Alcatel-Lucent : le bras de fer commence’

프랑스 : 그랑제꼴 졸업생들의 프랑스 대탈주

싱크탱크인 몽페뉴 연구소(Institut Montaigne)가 의뢰하고 여론조사기관인 해리 인터악티브(Harris Interactive)가 그랑제꼴* 학생들을 대상으로 실시한 여론조사 결과에 따르면 졸업예정자의 79%가 해외에서의 구직 가능성을 배제하지 않고 있는 것으로 나타났다. 이번 여론조사는 까상 고등사범학교(ENS Cachan), 이공계 대학인 에콜폴리테크니크(Polytechnique)와 썩트랄(école Centrale), 경영학교인 ESCP, 그리고 정치학교인 씨앙스포(Science Po) 등 9개 그랑제꼴 학생 975명을 대상으로 한 것으로 10월 10일 발표된 이 여론조사 결과에 따르면 34%의 응답자가 프랑스에서 일자리를 찾는 것이

어려워 보인다고 답했다. 해리 인터악티브의 정치부장인 장 다니엘 레비(Jean-Daniel Lévy)는 이번 결과는 현재 프랑스에 넓게 퍼져 있는 비관주의를 상징적으로 드러내고 있으며, 국내 최고의 학위를 가진 학생들조차 프랑스 내에 취업의 기회가 없다고 생각한다면 다른 사람들은 어떻겠느냐며 이번 결과에 대한 우려를 표시했다.

프랑스는 엘리트를 양성하기 위한 그랑제꼴에 투자를 아끼지 않고 있지만 정작 경쟁률이 높은 시험을 통과하여 그랑제꼴에 입학한 학생들의 32%는 미국, 23%는 영국, 12%는 독일에서 구직을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 79%가 재학기간 동안 해

* 그랑제꼴이란 프랑스에서 일반 대학과는 계통을 달리하며 각 분야의 엘리트 양성을 목적으로 설립된 고등 교육 기관을 말한다.



외에 나간 경험이 있고 그 중 42%는 인턴활동을 위해서였으며 주로 이 국가들에서 인턴경험을 쌓았던 것으로 분석되었다. 해외 진출의 목적지로 고려되는 국가들의 목록을 보면 이미 이들에게 익숙한 선진국들이 상위권에 올라 있고 신흥국인 중국은 6번째, 인도는 14번째에 그쳤으며 다른 개발도상국들은 그 아래로 밀려나 있는 것으로 집계되었다.

해외 진출을 선호하는 이유를 살펴보면 경력발전의 가능성을 높이고 흥미로운 직업을 갖기 위함이 가장 큰 동기인 것으로 나타났다. 사실 프랑스보다 사회 분위기가 덜 우울하다고 판단되는 나라를 선택하는 것은 어찌 보면 당연한 결과이다. 국립응용과학연구소(Institut national des sciences appliquées)에서 2011년 학위를 취득한 장 스티우버(Jean Steenhouver) 씨는 “주변의 많은 젊은 엔지니어들이 졸업 이후 해외에서만 면접 기회를 얻고 있다”며 놀라움을 표했다. “프랑스보다 해외에 더 일자리 제안이 많다. 또한 장기적으로 생각해 보면 프랑스에 있는 것보다 해외 근무가 경력 발전에 더 큰 도움을 준다”고 덧붙였다. 그는 켈커타의 지하철 공사장에서 1년을 일한 후 암스테르담 도시 교통수단 분야에서 직장을 구할 수 있었는데 이에 대해 켈커타에서의 경험 없이는 암스테르담에서 근무할 수 없었을 것이라고 말했다. 이처럼 해외 근무를 위해서 하는 경우도 있으나 이번 여론조사의 결과에 따르면 학생들의 3분의 1은 프랑스에서 일자리를 찾기가 어려울 것을 우려해 해외로 눈을 돌릴 수밖에 없는 것으로 나타났다.

그러나 국립토목학교(Ecole nationale des ponts et chaussées)의 학장 아르멜 드 라 부르도네(Armel de la Bourdonnaye)에 따르면 이는 어디까지나 과장된

우려일 뿐 “6개월 동안 이곳에서 교육받은 96%의 엔지니어가 직장을 찾았고 그 중 64%는 학위를 취득하기도 전에 이미 취업했다”고 말했다. 그는 이번 여론조사 결과가 프랑스로의 비관주의를 나타내는 결과라고 말했다. 그랑제꼴협의회에서 실시한 조사에 따르면 167개의 그랑제꼴 졸업생의 2012년 취업률은 81.5%로 2011년의 84.9%보다 약간 하락했다. 엔지니어는 83.5%, 경영자는 78.4%가 취직되었다.

‘회사에 유용한 인재가 되어야 하는가’라는 질문에 대해서는 51%만이 매우 중요하다고 답했다. 분야별로 살펴보면 사회과학계열 학교의 졸업생들이 이 가치를 특히 더 중요하게 생각하는 것으로 나타났다(61%).

기업 창업에 대한 의견을 묻는 질문에 대해서는 응답자의 42%만이 창업을 해볼 생각이 있다고 답했고, 35%가 창업을 위한 수업을 수강한 적이 있다고 답했다. 그러나 부르도네 학장은 최근 들어 졸업생들의 창업 의지가 더욱 강해지고 있음을 느낀다고 밝히면서, 특히 ‘과거 학생들의 꿈이 대기업에 취직하는 것이었다면 오늘 학생들의 이상은 창업자’라는 제자의 말을 인용하며 이 같은 인식이 학생들 사이에 퍼져 있는 것 같다고 덧붙였다.

장 다니엘 레비는 현 세대에게 금전적 가치는 취업을 결정함에 있어 그렇게 결정적인 요소가 아니며 성취감이 더욱 중요한 가치로 받아들여지고 있다고 분석했다. 이러한 관점에서 해외 구직은 인력 유출이라기보다는 경력을 쌓는 과정에 있어서 디딤돌의 의미로 보아야 할 것이라고 덧붙였다.

• 출처 : Le Monde, 2013년 10월 9일자, ‘Diplômés des grandes écoles : la grande évasion’

아시아

일본 : 사회보험 적용확대에 대한 기업과 근로자의 대응

일본은 2012년 8월 국민연금법 등을 개정하여 단시간 근로자에 대한 후생연금과 건강보험의 적용을 확대하였다. 이 법 개정으로 사회보험은 현행 주 30시간 이상 근로자에서 주 20시간 이상 근로자로 적용이 확대되는데, 확대요건은 근로시간 주 20시간 이상 외에 월급 8.8만 엔 이상(연봉 106만 엔 이상), 근무기간 1년 이상, 종업원 501인 이상 기업에 적용되며, 학생은 적용대상에서 제외된다. 동 개정법은 2016년 10월부터 시행된다.

일본 노동정책연구·연수기구는 기업과 근로자가 사회보험 적용확대에 어떻게 대응하려고 하고 있는지 2012년 7~8월에 15,000개 기업과 동 기업 단시간 근로자에 대한 설문조사를 실시하였다. 회수 표는 기업 3,591표(회수율 23.9%), 근로자 5,317표(회수율 8.5%)였다.

기업이 사회보험 적용확대에 대응하여 단시간 근로자 고용 방식이나 관리를 '이미 변경하였다'라고 응답한 비율은 3.8%, '앞으로 변경한다'는 53.9%였다. 변경 혹은 변경 예정인 기업에 구체적인 변경 내용을 물은 결과, '가능한 적용확대 요건에 적용되지 않도록 근로시간을 단축하고, 그만큼 단시간 근로자를 많이 채용한다'가 32.6%로 가장 많았다. 이어 '단시간 근로자를 엄선하여 더 장시간 일하도록 하고 근로자 수를 억제한다' 30.5%, '가능한 적용

확대 요건에 해당하지 않도록 임금이나 연봉 설정을 변경한다' 24.3%였는데, 20% 미만의 응답으로서는 '단시간 근로자 고용관리와 관련된 전체적인 비용 삭감 검토' 14.4%, '단시간 근로자 가급적 정년재고용을 활용' 13.3%, '가급적 정규직을 채용' 13.0%, '단시간 근로자를 정규직으로 전환' 11.7% 등이었다.

한편, 단시간 근로자는 적용확대에 대응하여 61.8%가 현재의 근로형태를 바꿀 것이라고 응답하였다. 가장 많은 응답은 '적용되도록 또는 수입이 많아지도록 근로시간을 늘린다'가 26.7%에 달하였고, '적용되도록 근로시간을 늘리지만, 수입이 줄어들지 않을 정도 늘린다' 15.6%, '적용되지 않도록 근로시간을 줄인다' 14.5%, '정규직으로 일한다' 8.7% 등이었다.

이상이 사회보험 적용확대에 대한 기업과 근로자의 주된 대응 내용인데, 기업은 적용확대가 되지 않도록, 근로자는 적용확대에 적용되도록 고용형태나 근로형태 변경을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 노사의 다른 대응을 어떻게 조정하면서 사회안전망을 확충해 나갈지가 주된 과제로 보여진다.

- 출처 : 일본 노동정책연구·연수기구 홈페이지, 2013년 8월 12일자, 「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」結果」



일본 : 파견제도 개혁안, 전문 업무도 파견기간 최장 3년으로 한정

근로자파견제도를 보다 이해하기 쉽게 개정하기 위해, 노동정책심의회가 근로자파견제도의 개정 작업을 착수하였다. 논의의 기본적인 자료가 되고 있는 유식자연구회의 보고서는 파견사원이 보다 일하기 편하고, 기업이 보다 활용하기 쉬운 제도를 지향하고 있지만, 개정안에는 지금까지 규정에 없던 전문 업무의 파견기간을 최장 3년으로 제한하는 등의 근로자 측에 불리한 내용이 포함되어, 전문가들 사이에서는 근로자의 고용안정을 위해 보다 많은 논의가 필요하다는 주장도 나오고 있다.

또한 최근에는 26개 전문 업무에 대한 구분을 없애자는 안도 제안되었다. 26개 업무 중에는 전문성을 필요로 하는지 의문시되는 업무와 어디까지 담당해야 좋을지 이해하기 어려운 업무가 있다는 지적이 많아, 파견사원과 파견기업으로부터 복잡하고 혼란스럽다는 불만의 목소리가 높아지고 있다.

개정안은 후생노동성의 연구회가 정리한 보고서에 나타나 있는데 근로자, 경영자, 공익대표위원으로 구성되어 있는 노동행정심의회는 보고서를 기초로 하여 연내에 내용을 정리할 방침이며, 일본 정부는 내년 통상 국회에 개정법안을 제출할 예정이다.

현행 제도는 직무 내용으로 26개 전문 업무와 그 이외의 일반 업무로 구분하고 있는데, 26개 전문 업무는 파견기간에 제한이 없는 데에 비해, 일반 업무는 최장 3년으로 기간을 제한하고 있다. 이번 보고

서에서는 파견회사와의 고용계약이 유기인 경우에는 업무 내용에 관계없이 근로자가 동일 파견처에서 근무할 수 있는 기간을 일률적으로 3년까지로 정할 것을 요구하고 있다.

26개 전문 업무는 유기 고용계약의 경우에도 파견 기간에 제한없이 근무할 수 있었지만, 관련 법안이 개정될 경우 3년마다 직장을 옮겨야 한다.

후생노동성의 조사에 의하면, 2011년 6월 1일 현재 26개 전문 업무에 종사하고 있는 파견근로자 약 64만 명 중 45만 명이 동일 직장에서 장기간 근무하고 있는 것으로 나타나 개정의 영향이 매우 클 것으로 예상되고 있다.

개정的基本적인 방향에 대한 견해는 다양한 것으로 나타났다. 파견사원을 사용하는 기업의 경우에는 담당하는 업무의 범위나 기간이 확실해져 보다 사용하기 편리해질 것이라는 의견이 많은 반면, 현재 처럼 장기간 고용하는 것이 편하다는 의견도 있는 것으로 파악되었다.

또한 사업 확대에 대한 기대감을 나타내는 인재 파견회사가 있는 반면, “파견 종료 후의 고용확보 조치가 의무화될 경우, 파견기간을 3년보다 짧게 하는 움직임이 나올 수도 있다”는 문제점도 지적되었다.

- 출처 : 일본경제신문 조간 15페이지, 2013년 9월 2일자, ‘派遣制度改革案、専門業務も3年限定、複雑さを解消、雇用安定に課題’

일본 : 국가전략특구의 고용규제 대폭 완화는 보류

일본 정부는 지난 10월 17일 성장전략의 중심이라고 할 수 있는 국가전략특구 규제완화에 대한 개요를 확정하였다. 앞으로 지역 제한에 대한 규제를 완화하여 새로운 수요를 창출할 방침이다. 고용규제에 있어서는 유기 고용기간을 최장 5년에서 10년으로 연장할 방침이지만 산업계가 강하게 요구하고 있는 노동시간 규제를 일부 근로자에게 적용하지 않는 '화이트칼라 이그젭션(사무직 근로자 근로시간규제 적용제외제도)'의 실시를 보류하기로 결정해 대폭적인 규제완화는 보류되었다. 이와 관련된 법안은 11월 초순 각료회의에서 결정할 계획이며, 특구 선정은 내년 초에 확정될 전망이다.

핵심사항이라고 할 수 있는 고용규제에 대해서는 해고 등 고용조건의 명확화와 관련하여 국가전략특구에 고용노동상담센터를 설치할 계획이다. 산업계에서는 해고규정 그 자체를 법률로 규정하도록 요구하는 목소리가 높은 것이 사실이지만, 이번 조치에서는 노사분쟁의 판례를 정리한 지침에 따라 해고조건 결정방법을 조언하는 정도에 머물

렀다.

유기 고용기간 연장은 먼저 국가전략특구에서 실시하며 이후 전국적으로 확대 적용할 방침이다. 현 제도하에서는 동일 직장에서 5년 이상 근무한 계약사원들의 경우 무기 고용으로 전환될 수 있지만, 법률이 개정될 경우에는 10년 이상 근무해야 무기 고용으로 전환되게 된다. 2014년 정기국회에서 이와 관련된 노동계약법 개정이 검토될 예정이다.

기간 연장의 대상은 설립 직후의 기업과 글로벌기업에서 근무하는 고도의 전문적 지식을 가진 근로자나 비교적 소득이 높은 근로자로 제한된다. 단, 이번 조치는 근로자 고용불안의 측면도 고려하고 있어 경제계의 요구사항을 충족시키지 못하고 있다는 지적도 나오고 있다.

- 출처 : 일본경제신문, 2013년 10월 19일 조간 1페이지, '雇用大幅緩和見送り、戦略特区、労働時間規制を継続、都心のビル容積に特例'

일본 : 실업률 개선 한계, 고용의 미스매치 해결이 우선과제

순조롭게 하락하던 실업률이 정체될 조짐을 보이고 있다. 경기회복에 따른 고용증가가 막바지에 접어들면서, 이제부터는 기업이 찾는 인재와 구직

자가 희망하는 직종이 불일치하는 미스매치에 의한 실업이 발생하기 때문이다. 당분간은 근로자가 부족한 업종에서 임금인상에 대한 압력이 높아지



면서 소비가 활력을 떨 것으로 예상되지만, 구인과 구직의 미스매치 현상이 이대로 방치될 경우 중기적인 경제성장력을 저하시키는 요인이 될 것으로 예상된다.

동일본대지진의 쓰나미로 재해를 입은 연안지역에서는 노동력을 구하지 못해 고민하고 있다. 특히 건설 부문에서는 재해복구 공사를 위한 노동력 수요가 급증하고 있지만, 지역 청년들의 이탈이 계속되고 있는 가운데 재해 전 임금의 두 배에 해당하는 임금을 제시해도 필요한 기술 인력을 확보하지 못하고 있다.

지난 8월 완전실업률(계절조정치)은 4.1%로 전월 대비 0.3포인트 상승하였다. 경기회복이 뚜렷해지면서 일자리를 찾기 시작하는 사람이 증가했기 때문이다.

닛세이기초연구소에 따르면 경기적 요인에 의한 실업률은 2분기(4~6월)에 0.35%로, 리먼 사태 이전인 2006~2007년 이후 가장 낮은 수준이다. 즉 일자리 부족에 의한 실업자는 매우 적은 상황이라고 할 수 있다.

그럼에도 불구하고 실업률의 급락을 전망하기 어려운 이유로는 구조적 요인에 의한 실업률이 높은 수준이라는 점을 들 수 있다. 구조적 요인에 의한 실업률은 올해 2분기(4~6월)에 3.68%로, 디스플레이션에 진입하기 직전인 1997년까지는 2%대를 유지했지만 2000년대 이후 3%대 후반에서 4% 이상으로 상승하였다.

고성장 시기에는 잉여 인력을 그룹 내의 신규 사업으로 전환할 수 있는 여력이 있었지만, 지금은 잉여 인력을 보유하고 있을 여유가 없어졌다.

개인이 경험하지 못한 분야로 전직하는 것도 어려워져 구조적 실업이 정착하기 쉬워졌다고 할 수 있다.

닛세이기초연구소의 사이트 타로 경제조사실장은 미스매치에 의한 구조적 실업이 발생하는 이유로 근로자 고령화로 인해 청년을 채용하고자 하는 기업의 요구와 맞지 않게 된 점을 들었다. 실제로, 노동력인구 중 50세 이상은 2012년에 38.3%로 1980년의 26.0%보다 12.3%포인트 상승하였다.

후생노동성이 발표한 직업별 8월 유효구인배율을 보면, 전문기술분야와 서비스부문의 유효구인배율은 각각 1.48배와 1.75배로 구인이 구직을 상회하여 인력이 부족한 것으로 나타났다. 반면, 사무직의 유효구인배율은 0.26배로 일자리가 부족한 상황이다.

일본종합연구소 야마다 히사시 수석이코노미스트는 구조적 실업률이 감소하지 않는 것이 경제성장력을 저하시키는 원인이 되고 있다고 설명하고 있다. 구조적 실업이 발생하는 원인은 크게 두 가지로 볼 수 있는데, 첫째로 구인은 있어도 임금이 적거나 비정규직 일자리라는 이유로 근로자들이 일하기를 주저하는 근로조건의 미스매치를 들 수 있으며, 둘째는 업무에 필요한 기술을 가지고 있지 않아 채용에 응시할 수 없는 기술상의 미스매치라고 할 수 있다.

어떻게 하면 구조적 실업을 줄일 수 있을까? 국제기독교대학의 야시로 나오히로 객원교수는 기술과 경험을 지닌 자의 창업을 늘릴 필요가 있다고 주장하고 있다. 하지만 현실적으로 직장인이 갑자기 창업을 시도하는 것은 위험이 크고 어려운 일이

다. 이에 대해 야시로 교수는 겹겹 금지 폐지를 제안하고 있다. 즉 직장에서 일을 하는 동시에 다른 분야에서의 기술을 쌓아 전직 준비를 할 수 있도록 하자는 것인데, 이 같은 전직 준비를 활성화하기 위해서는 노동시간의 규제완화 등이 필요하다고 주장하였다.

일본에서는 채용에 있어서 신규졸업자의 채용 비중이 큰 것도 구조적 실업이 증가하는 요인으로 여겨지고 있다. 졸업한 해가 불황과 겹쳐 정규직으로 취업하지 못한 자는 필요한 기능을 취득하지 못

해 결과적으로 장기간에 걸쳐 비정규직에 머물 가능성이 높다. 올해 2분기의 25~34세 남성근로자의 비정규직 비율은 16.2%로 10년 전보다 50% 증가하였다. 직업소개와 직업훈련을 통합한 민간서비스의 보급을 활성화하는 것도 중요한 과제로 여겨지고 있다.

- 출처 : 일본경제신문 조간 3페이지, 2013년 10월 28일자, '失業率改善もう限界?、雇用ミス マッチ厚い壁'

중국 : 도시지역 노동자 지난 5년간 임금 70% 인상

지난 10월 9일 베이징에서 발표된 인력자원청서(藍皮書)인 「중국인력자원 발전보고(2013)」에 따르면, 최근 들어 중국 노동자의 임금소득이 큰 폭으로 증가했고, 사회보험 사업이 눈부신 발전을 거둔 것으로 나타났다.

중국 인사과학연구원에서 집필하고, 사회과학 문헌출판사에서 출판된 「중국인력자원 발전보고(2013)」(이하, 청서)에 의하면, 지난 5년간 중국 노동자의 임금은 중국의 경제성장으로 인해 큰 폭으로 인상된 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 중국 도시지역 취업자의 연평균 임금은 지난 2007년 24,721위안(한화 약 460만 원)에서 2011년 41,799 위안(한화 약 778만 원)으로 69.1% 증가했다. 2012년 중국 도시지역 민영부문 취업자의 연평균임금은 28,752위안(한화 약 535만 원)으로 2011년에 비

해 4,196위안 증가했고, 증가폭은 17.1%였다. 인플레이션 요소를 고려한 실질증가율은 14.0%였다. 2012년 중국 도시지역 국유부문 취업자 연평균임금은 46,769위안(한화 약 870만 원)으로 2011년의 41,799위안과 비교하면 4,970위안 증가했고, 명목 증가폭은 11.9%였다. 인플레이션 요소를 고려하면 실질증가폭은 9.0%였다.

또한 청서는 중국 사회보험 사업이 눈부신 발전을 거두었다고 밝혔다. 첫째, 도시와 농촌의 기본양로보험제도가 전면 시행되면서 전 국민이 의료보험의 혜택을 받게 되었다. 둘째, 사회보험의 적용범위가 지속적으로 확대되었다. 즉 도시지역 노동자의 기본양로보험과 도시와 농촌주민 사회양로보험의 가입자 수가 7억 8,700만 명으로 늘어났고, 기본 의료보험가입자 수도 13억 명을 넘어섰다. 셋째,



세계노동소식

기업퇴직자의 기본양로급여가 재인상되고, 정해진 기일에 모두 지급되었다. 2012년 기업 퇴직자 평균 양로급여는 월 1,700위안으로 2011년보다 12.5% 증가했다. 넷째, 도시기업의 퇴직자, 경영난을 겪고 있는 기업의 노동자, 국유기업의 산재노동자, 사회

보험에 가입하는 많은 집체기업 퇴직자 등 장기간에 걸쳐 해결되지 않았던 문제들이 원만하게 해결되었다.

- 출처 : 新華網, 2013년 10월 11일자, '報告称城镇职工5年涨薪近七成'