



세계 노사정 소식

미국

미국 : 대법원, 노조와 사용자 간 '중립협약'에 대한 심리 실시

2013년 11월 13일 미국 대법원은 그 판결에 따라 노조의 조합원 조직력에 큰 영향을 미치게 될 노조와 사용자 간 중립협약(Neutrality Agreements)에 관한 의견을 경청했다. 이번 재판은 사용자가 특정 노조가 조합원들을 조직하는 데 도움을 주는 대신, 그 대가로 노조는 쟁의를 일으키지 않겠다는 내용을 사용자에게 약속하는 노사간 중립협약이 연방 노동법에 위배되는 것인지에 대해 심리를 실시했다.

일부 대법관들은 이러한 노사간 협상 관행이 사용자가 노조에 '가치 있는 재화(thing of value)'를 제공해서는 안 된다는 연방 노동법 조항에 저촉된다고 판단하고 있는 것으로 보인다. 특히 존 로버트 주니어 대법원장은 노조가입 여부를 근로자들의 비밀투표로 결정하지 않고, 특정 노조가입을 찬성하는 근로자들의 동의서를 받아서 노조가입을 결정할 수 있도록 회사에서 용인해주는 관행에 대해서 부정적인 의견을 밝혔다. 그는 근로자들이 노조에 가입할 수 있는 자유와는 별개로, 노조와 사용자 간 이러한 협의 관행에서 동의서 수집을 통한 노조 가입 결정 절차가 노조에 찬성하는 근로자가 누구

인지 드러나게 함으로써 그 노조에 반대하는 근로자에 대한 일종의 압력으로 작용할 수 있다고 지적했다.

그러나 일부 다른 대법관들은 이 노동법 조항을 너무 문자 그대로 해석하는 것이 적절하지 않다고 판단하고 있다. 앤서니 케네디 대법관은 이 조항을 문자 그대로 해석하는 것은 수년간에 걸쳐 정착된 노사간 상호이해와 관행을 무시하는 것이라고 지적했다.

플로리다 주의 경마장 및 카지노 사업체인 마르디 그라스 게임(Mardi Gras Gaming)은 'Unite Here Local 355'라는 노조에 근로자 신상정보를 제공하기로 합의하고, 노조가 회사에 직접 들어와 노조가입 동의서를 수집하는 것을 허락했다. 이에 대한 대가로 노조는 조합원 모집기간 동안에는 회사를 상대로 파업이나 시위를 하지 않으며, 카지노 사업과 관련해 회사의 편에 서기로 합의하였다.

노조 측의 맥크라켄 변호사는 이러한 방식의 노사 합의는 주로 호텔관광서비스업 분야에서 일반적인 관행이라고 밝혔다. 그는 이러한 방식은 효율

적이고, 여러 노조가 각각 조합원 확보를 위해 한 사업장에서 경쟁적인 캠페인을 벌이는 데서 오는 불편한 감정들에서 벗어날 수 있으며, 단체협상에 더 우호적인 환경을 조성할 수 있다고 그 장점들을 설명했다. 또한 만일 대법원이 이러한 관행을 금지할 경우 노조 조직화에 큰 타격이 될 것이라고 지적했다.

그러나 새뮤얼 알리토 대법관은 이러한 관행에서 노사간 주고받는 것이 바로 연방 노동법에서 금지하고 있는 '가치 재화'의 정의에 적용된다고 지적했다. 다른 경우라면 사용자가 허용하지 않았을 사적 소유(카지노/경마장 등 사업장)에 대한 이용권을 특정 노조에 허락하는 것 자체가 일종의 '가치 있는 재화'를 특정 노조에 주는 것과 같다는 것이다.

이에 대해 맥크라켄 변호사는 사적 소유에 대해 접근할 수 있는 권한은 실질적인 소유권이라기보다는 보다 추상적이고 상징적인 개념으로 이해해야 한다고 반론을 제기했다.

하지만 다시 카지노-노조 간 합의에 반대해 이번 재판을 제기한 마틴 멀홀의 변호사는 노조 조합원 모집 기간의 이러한 노사간 거래가 연방 노동법에 큰 구멍을 낼 수 있기 때문에 사용자가 노조에 '가치 있는 재화'를 제공하는 것을 금지하는 연방 노동법을 강화해야 한다고 주장했다.

- 출처: New York Times, 2013년 11월 14일자, 'Court Considers 'Neutrality Agreements' Between Unions and Employers'

미국 : 뉴욕 주, 가설발판법 개정 관련 건설 도급업자와 건설 근로자 간 의견 충돌

1985년 새로운 시공기술의 도입으로 고층건물들이 대규모로 들어서기 시작하면서, 뉴욕 주의 입법가들은 이전보다 훨씬 높은 고공에서 일하게 된 건설 근로자들의 안전을 확보하기 위해 '가설발판법(Scaffold Law)'을 제정하였다. 이 법률은 지상보다 높은 곳에서 일하는 근로자들의 안전에 대해 고용주가 책임질 것을 강제하고 있다. 이후 수차례 이 법률을 폐지하려는 시도에도 불구하고, 이 법률의 상당 부분이 여전히 존속하고 있다.

그러나 최근 몇 개월 동안 건물소유주, 보험사, 건설 도급업자들이 뉴욕 주의 건설산업의 성장을

방해하고 있다며 이 법에 반대하는 캠페인을 시작하였다. 이들은 이 법이 시대에 맞지 않는 낡은 법이며, 자신들에게는 차별적으로 불리하게 적용되는 반면, 건설 근로자들의 실수로 발생하는 사고에 대해 근로자들에게 아무런 책임을 묻지 않아 결과적으로 고액의 합의금 지급으로 일방적으로 마무리된다고 주장한다. 또한 이런 고액의 합의금은 보험료의 인상으로 이어져 결국 건설경기와 경제 성장을 방해한다는 것이다. 2013년 12월 17일 주로 여성과 소수인종이 운영하는 건설사를 포함하는 도급업체 연합은 알바니 시와 뉴욕 시에서 이 법률



의 개정에 대한 대대적인 광고와 로비를 시작한다고 선포했다.

이에 대해 노조, 소송 전문 변호사, 노동자 우호단체 등은 강하게 반발했다. 이들은 이 법률이 가장 위험한 사업장 가운데 하나인 건설현장에서 일하는 근로자들의 안전을 보장해주고 있으며, 도급업체와 개발자들이 책임지고 건설현장을 안전하게 만들게끔 하고 있다고 주장했다.

앤드류 쿠오모 뉴욕 주지사는 이와 관련해 이 사안이 정치적으로 민감한 문제임을 인지하고 있으나, 이 법률의 개정 가능성 또한 열어두고 있다고 밝혔다.

이 법률은 도급업체와 건물소유주가 현장에서 일하는 근로자에게 건물 공사 또는 수리에 필요한 안전 가설발판, 승강기, 그리고 기타 기기나 시설을 제공하여 건설 근로자들에게 필요한 보호장치를 보장할 것을 강제하고 있다. 이 법의 위반으로 발생한 근로자 부상에 대해서 도급업체와 건물소유주가 책임을 진다고 법은 명시하고 있으나 근로자의 책임에 대한 내용은 적시되지 않았다. 물론 여전히 원고(부상 근로자)는 건설현장에서 법률 위반이 발생했고, 또한 이로 인해 부상을 입었다는 내용을 증명해야 한다.

그러나 개정을 추진하는 사람들은 '상대적 과실 (comparative negligence)'에 대한 기준을 도입할 것을 요구하고 있다. 2013년 초 뉴욕 주에 제출된 개정안은 이와 관련한 내용을 포함하고 있는데, 판사 또는 중재인은 근로자의 과실 또는 근로자가 안전 절차를 따르지 않아서 발생한 부상사고에 대해서는 피고(도급업체와 건물소유주)의 책임비율을 고려하

여 합의금/보상금을 조정할 수 있다.

이 개정안에 반대하는 측에서는 이 개정안이 통과되면 건물소유주와 도급업체들이 필요한 안전 조치를 취하도록 하는 인센티브가 줄어들 것이라고 주장한다. 반면 이 개정안에 찬성하는 측에서는 결코 그렇지 않을 것이라고 주장하는데, 왜냐하면 부상 사고에 대해 건물소유주와 도급업체들에 부분적으로라도 책임이 있는 것으로 밝혀질 경우 어마어마한 금액의 합의 조정금을 지급해야 하기 때문이라는 것이다.

다른 한편에서는, 이 법안의 축소 및 개정이 결국 이민자들이나 소수인종 근로자에게 불리하게 작용할 것이라고 우려를 표했다. 왜냐하면 이들이 적절한 안전교육 및 안전장치를 제공하지 않을 가능성이 높으며, 노조의 보호 아래 있지 않은 도급업체에서 일할 가능성이 더 크기 때문이라는 것이다. 또한 대부분의 이민자들은 영어를 사용하지 않으며, 더 안전한 근로환경을 요구할 경우에 해고될 것을 염려하기 때문에 이들 사업장에서의 안전 부실이 더욱 문제가 될 것이라는 것이다.

부상 사고와 관련해, 최근 한 사건에서는 무려 270만 달러의 합의금으로 소송이 합의, 조정된 바 있다. 따라서 건물소유주, 도급업체, 근로자 이외에도 소송 전문 변호사 및 보험사 등 여러 이해당사자들이 이 법률의 개정을 둘러싸고 첨예하게 대립하고 있다.

- 출처: New York Times, 2013년 12월 18일자, 'Contractors and Workers at Odds Over Scaffold Law'

미국 : 정부, 해외 생산 의류 조달과정에서 현지공장 감독 소홀로 근로환경 악화

미국 정부는 세계에서 가장 큰 의류 구매자 가운데 하나로, 해외에서 생산된 의류를 구매하는 데 연간 15억 달러 이상을 지불하고 있다. 구매하는 의류는 공항 보안요원들이 입는 감청색 셔츠부터 군인들이 입는 위장 군복과 삼림감시원들이 입는 국방색 유니폼까지 다양하다.

2012년 11월 방글라데시 타즈린 패션(Tazreen Fashion) 공장에서 발생한 화재로 근로자 112명이 사망한 것을 포함해, 지난 14개월 동안 몇몇 해외 의류생산 작업장에서 재난이 발생함에 따라, 오바마 행정부는 서구의 구매자들이 이들 제3세계 의류공장의 근로환경이 개선될 수 있도록 협조해줄 것을 촉구하였다. 그러나 정작 미국 정부는 기존의 구매 관행을 시정하기 위한 아무런 노력을 기울이지 않고 있다.

미 노동부 관리들은 연방기관이 해외 현지 법률을 위반하는 사업장에서 생산된 제품을 구매하는 것을 결코 용납하지 않겠다고 경고했으나, 감사와 현장조사 결과, 방글라데시, 도미니카공화국, 아이티, 멕시코, 파키스탄, 베트남 등의 국가에서 미 정부에 납품하고 있는 현지 의류업체들은 비상구 폐쇄, 붕괴 위험이 있는 건물에 위치한 공장, 임금 체불, 관리자의 재촉으로 인해 미싱 바늘에 지속적으로 손 부상을 입는 등 열악한 근로환경 및 법률 위반이 계속되고 있는 것으로 드러났다.

2010년 감사 결과, 방글라데시에 위치한 의류업체 DK Knitwear는 미군부대 내 상점에서 판매되는 해병대 마크가 달린 셔츠를 생산했는데, 이 업체가

전체 근로자의 3분의 1을 미성년자로 고용하고 있던 것으로 밝혀지면서 이들 업체와의 거래가 중단되었다. 이 공장의 관리자들은 할당량을 채우지 못한 근로자를 구타하는가 하면, 화재가 발생한 적이 있음에도 불구하고 제대로 작동하는 화재경보시스템을 갖추지 않았던 것으로 나타났다.

전문가들은 미 연방기관들이 해외의 어느 공장에서 그들의 유니폼이 생산되는지 거의 파악하지 못하고 있으며, 따라서 이들 공장에 대한 감사를 실시하지도 않고, 감사를 실시하더라도 다른 사기업보다 느슨하게 하고 있다. 게다가 해외 공장의 폭력적이고 위험한 근로환경에서 생산된 의류를 연방기관이 구매하는 것을 금지할 수 있는 법적 근거가 사실상 없다고 지적한다.

이에 대해 미 연방정부의 조달 정책을 관리하는 백악관 예산관리집행국(Office of Management and Budget)의 대변인 프랭크 베네타리는 어떤 형태로든 강제근로가 발생하는 공장에서 생산된 제품을 연방 정부기관에 납품하는 공급업체에 불이익을 주는 규정을 강화하는 행정명령을 2012년 도입하는 등 행정부에서 해외 공장에 대한 감독을 강화하고 있다고 밝혔다. 노동부와 국무부 관리들 또한 공급업체에게 세계에서 가장 크고 위험한 의류가공 산업을 유치하고 있는 방글라데시 공장들의 근로환경을 개선하는 데 협조해줄 것을 요청해왔다.

그러나 실제로는 이 규정을 따를 경우 연간 50만 달러의 추가 비용이 소요된다는 이유로 정작 미 국방부는 2012년 한해 4억 8,500만 달러의 매출을 올



린 미군부대 상점들을 강제할만한 법적 조치 도입을 2013년 12월 포기하였다.

대부분의 의류업체와 마찬가지로, 미 연방기관은 유니폼을 생산하는 공장과 직접 거래하지 않으며, 대부분의 경우 유통 하청업체에 의존한다. 따라서 연방기관들이 여러 중간단계 업자들이 있는 국제 공급망을 제대로 파악하기 어려우며, 그 결과 구매자가 알지 못하는 상태에서 다단계 하청이 이뤄지고, 실질적으로 이들을 감독할 수 있는 방법이 없는 상황이다. 유통업체나 노동단체 또는 다른 기관에서 이들 공장에 대한 감사를 실시할 때에도, 이들 공장에서 발생하는 문제들을 발견하기 어려운데, 이는 공장 관리자들이 주기적으로 의료기록 등을 조작하거나 근로자들이 감사관에게 어떻게 대답해야 하는지 미리 훈련하기 때문이다.

미 정부 역시 두 가지 상반된 측면의 압력에 직면하고 있다. 한편으로는 저가로 물품을 조달해야 하는 것과, 다른 한편으로 노동/인권 이슈에 대해 바

람직한 정책을 펼쳐야 한다는 것이다. 예를 들어, 미 행정부는 제3세계에서 봉제/의류산업과 같이 기술 축적이 없이도 시작할 수 있는 일자리를 증가시키기 위해 자유무역협정 체결을 선호해왔다. 하지만 무역장벽의 철폐는 또한 유통업체들이 더 싼 노동력을 찾아 다른 저발전 국가로 공장을 이전하는 것이 쉬워져 제품가격과 그에 따른 임금을 하락시키는 결과를 낳았다. 경제학자들은 이러한 현상이 미 정부와 같은 기관 구매자들을 포함한 소비자들에게는 직접적으로 이익이 되지만, 생산공장이 있는 국가의 노동법 준수를 강제할 방안이 부재하고, 임금에 있어서 바닥으로의 경쟁을 가속화하는 결과를 낳는다고 분석하고 있다. 오바마 행정부의 저발전 국가의 발전을 위한 정책이 결국 이들 국가의 공장에서 근로환경을 악화시키는 예상치 못한 결과를 낳고 있는 것이다.

• 출처: New York Times, 2013년 12월 23일자, 'U.S. Flouts Its Own Advice in Procuring Overseas Clothing'

미국 : 민주당, 최저임금 인상을 2014년 주요 전략 이슈로 추진

개혁의료보험 오바마케어의 도입과정에서 2013년 수개월간 공격받아왔던 민주당의 지도부는 2014년 지역구와 전국구에서 우위를 점하기 위한 전략적 이슈로 최저임금 인상을 추진할 것으로 예상된다.

오바마 대통령과 민주당 의원들은 연방 최저임금

을 현재 시간당 7.25달러에서 2015년까지 10.10달러로 인상하는 법안을 지지하고 있으며, 특히 오바마 대통령은 국회에서 이 사안과 관련한 표결이 이뤄지는 시점에 맞춰 근로자들의 임금 개선에 관한 전국 순회 연설을 계획하고 있다.

최근 여론조사에 따르면, 민주당 지지자들뿐만

아니라 공화당 지지자들도 연방 최저임금 인상에 찬성하는 것으로 나타났다. 이러한 상황에서, 민주당은 이 문제를 공화당 후보자들을 곤란하게 만들 수 있는 쟁점으로 활용할 수 있을 뿐만 아니라, 일반적으로 소수인종과 청년층의 참여가 저조한 의회선거(nonpresidential election)에서 이들 집단의 지지를 더 확보할 수 있는 기회로 활용할 수 있을 것으로 기대하고 있다.

그러나 공화당 지도부는 오바마 대통령이 2013년 국정연설에서 최저임금 인상 문제를 언급한 직후, 공화당이 주도권을 잡고 있는 하원에서 최저임금 인상안을 상정할 뜻이 전혀 없다고 밝혔으며, 최저임금이 인상되면 경기회복이 둔화될 것이라고 주장하며 부정적인 입장을 분명히 했다.

민주당 선거 담당자들과 진보활동가들은 몇몇 주에서는 상원 선거에서 민주당이 고전을 면치 못할 것이라는 것을 인정하면서도, 2014년에 알칸사스, 알래스카, 사우스다코다 주에서 최저임금 인상안에 대한 주민투표를 이끌어내는 것을 목표로 노력하고 있다. 이들은 오바마케어의 시행 초기의 문제점들로 인해 민주당 상원의원들이 수세에 밀리면서 유권자들이 보수진영으로 이동하고 있는 이들 지역에서 민주당 지지자들을 되찾을 수 있기를 기대하고 있다.

그러나 일부 중도 민주당원들이 자신의 지역 사업가(고용주)들을 자극하는 것에 대해 불편함을 느끼고 있는 상황에서, 마크 베기치 알래스카 주 상원

의원과 마크 프라이어 알칸사스 주 상원의원은 자신의 주에서 최저임금 인상안에 대한 투표를 추진할 것인지 결정하지 못하고 있다.

2013년 12월, 오바마 대통령의 경제고문 제이슨 펠만과 진 스펠링, 토마스 페레즈 노동부 장관, 그리고 국회입법처는 백악관에서 회의를 소집하여 여러 진보그룹들과 만나 최저임금에 관해 토론을 벌였다. 이 회의에는 오바마 대통령의 정치적 지지 단체들인 Organizing for America, Americans United for Change, National Employment Law Project와 같은 노조 및 진보단체의 대표들이 참석한 것으로 알려졌다. 참석자들에 따르면 미국 노총(AFL-CIO)의 대표들은 각급 노조들이 현장에서 최저임금 인상 캠페인을 적극적으로 벌일 수 있는 계획을 세우기 위해, 백악관이 언제 이 사안을 공식화할 것인지 그 시기를 자신들과 논의해 줄 것을 요청한 것으로 알려졌다.

CBS 뉴스가 2013년 11월 실시한 여론조사 결과에 따르면, 특정 정당 선호가 없는 응답자의 64%, 그리고 공화당 지지 응답자들 가운데 57%, 그리고 스스로를 중도적 공화당 지지자라고 밝힌 응답자 가운데 70% 이상이 최저임금 인상에 찬성한다고 답했다.

- 출처: New York Times, 2013년 12월 30일자, 'Democrats Turn to Minimum Wage as 2014 Strategy'



유럽

독일 : 빈부격차 심화

최근 독일 내 고소득자와 저소득자 사이의 임금 격차가 심화되고 있어 사회적 불평등(부익부 빈익빈)의 원인이 되고 있다고 지난 2013년 11월 쥐트도이체지가 보도하였다.

독일 노동부는 2013년 3월 초 「독일 빈부 보고서」를 통해 독일 내 소득 불평등이 감소하고 있는 것으로 발표하였으나 독일경제연구소(DIW)는 이 보고서에 대해 노동부가 현실을 정확히 파악하지 못하였다고 비판하고 나섰다. 이 보고서에 따르면 소득 상하위 계층 간 소득격차 감소는 실업률의 감소 추세와 함께 저소득층의 평균수입이 증가한 것에 바탕을 두고 있으며, 그마저도 2011년을 마지막으로 더 이상 그 격차가 좁혀지지 않고 있다.

DIW 및 한스뢰클러재단 산하 경제사회연구소(WSI)의 보고서에 따르면, 지난 2000년부터 2011년까지 빈부격차 변동 추이를 살펴볼 때 소득 상위 계층 10%의 가계수입은 13% 증가한 반면, 그 이하 계층의 가계수입은 약 3~4%밖에 증가하지 않은

것으로 나타났다. 특히 소득 하위 40%의 가계수입은 오히려 약 5% 감소한 것으로 보고되었다.

WSI의 보고서에 따르면 빈곤층의 비율은 2007년 이후 지속적으로 증가하고 있는 것으로 나타났다. 비록 최근에 임금이 소폭 상승했지만 지속적으로 하락하였던 실질임금 수준을 회복할 정도에는 이르지 못했기 때문인 것으로 분석된다.

고소득층은 은행이자와 주주배당금 그리고 시세 차익으로 자본금을 늘리고 있는 반면, 저소득층의 저축률은 하락하고 있어 소득 상하위 계층 간 소득격차의 문제는 향후 이들의 노후대책의 문제와도 연결되고 있다. 이들 보고서는 빈부격차의 해소를 위해서 이 문제를 시장의 논리에만 맡겨 두어서는 한계가 있으며 지속적인 관심과 사회적인 논의가 필요하다고 제안하고 있다.

- 출처: 슈피겔(Spiegel)지, 2013년 11월 13일자, 'Studien: Ungleichheit der Einkommen stagniert auf hohem Niveau'

독일 : 최고 경영진 급여제한에 긍정적인 독일 여론

독일에서는 지난 2013년 9월 연방하원 선거 이후 기민-기사당 연합과 사민당 사이에서 진행되고 있는 차기 연합정부 구성 논의에 정치권은 물론이고 국민들의 관심이 집중되어 있는 상황이다. 이 과정에서 가장 관심이 집중되고 있는 사안은 무엇보다 국민의 생활에 가장 직접적인 영향을 주는 임금 관련 정책 및 법 개정에 관한 사항이다. 특히 최저임금에 관한 사항은 연합정부 구성 합의과정에서 핵심 주제로 작용하고 있는데, 최저임금법안이 급여의 하한선을 규제하는 내용이라면 반대로 급여의 상한을 제한하고자 하는 최상위 경영진의 급여제한에 관한 법안도 이번 연합정부 구성 합의과정에 별도의 안건으로 포함되어 있다.

이를 두고 독일 시장조사기관 GfK가 독일 국민들의 급여제한법과 관련한 인식에 대해 설문조사를 진행한 결과가 언론을 통해 발표되었다. 비록 많은 표본을 대상으로 하지는 못하여 국민의 일반적인 인식으로 평가하기에는 부족한 측면이 없지만, 독일 전체 994명의 성인을 대상으로 진행된 이번 설문조사는 대상자의 73.3%가 최고 전문경영자의 급여제한에 찬성하고 있는 것으로 나타났다.

GfK에서 실시한 이번 설문조사 결과, 급여제한에 찬성하는 의견에 있어서 사회계층 간의 차이 또한 크지 않은 것으로 나타났다. 대졸 이상 학력의 응답자의 경우 약 73.5%, 대학 입학 이상의 경우 약 65.2%가 급여제한에 찬성한다고 응답했으며, 실업

계(하우트 슬레) 출신의 경우에도 77.4%가 찬성한 것으로 나타나 전반적으로 급여제한에 대해 긍정적인 의견을 가진 것으로 평가되고 있다.

지역별로는 베를린과 튀링엔 주의 95%가 최고 경영진의 급여제한 규정에 찬성하는 모습을 보였으며, 상대적으로 경제사정이 양호한 바덴-뷔르템베르크 주와 헤센 주, 그리고 바이에른 주에서도 각각 82%, 78%, 72%로 찬성 의견이 압도적으로 다수를 차지하였다.

지난 2013년 12월 24일 디벨트지의 보도에 따르면, 기민-기사당 연합과 사민당의 연합정부 구성 협상에서 급여제한법을 위한 감독위원회를 구성하여 모든 상장기업의 경영자와 일반 근로자들의 급여 차이에 대해 검토하고 그 차이의 허용범위를 제한하는 규정을 입안할 것으로 예상되고 있다.

하지만 일부 경제 전문가들은 이와 같은 급여제한 정책에 대해 우려를 나타내고 있다. 컨설팅 전문업체인 타워스 왓슨은 독일에는 최고 경영자들의 급여를 제한할 수 있는 신뢰할 만한 제도적 장치가 이미 존재하고 있으며, 공공연한 급여제한은 세계시장에서 능력 있는 전문경영인들을 독일 기업으로 영입하는 데 걸림돌이 될 수 있다고 경고하였다.

- 출처: 디벨트(Die Welt)지, 2013년 11월 24일자, 'So würden die Deutschen über Manager abstimmen'



독일 : EU 회원국 중 독일의 성별 임금격차가 최하위권

성별 임금격차를 순위로 책정한 보고서에서 독일이 EU 회원국들 가운데 하위에서 두 번째인 것으로 조사되었다. 지난 2013년 12월 9일 벨기에 브뤼셀에서 열린 EU 위원회 회의에서 발표된 각 국가별 남녀 간 임금격차에 대한 보고서에 따르면, 독일의 성별 임금격차는 약 22%로 27.3%를 기록한 에스토니아를 제외하고는 가장 높은 임금격차 수준을 보이고 있는 것으로 나타났다.

2011년을 기준으로 작성된 해당 보고서에 따르면 EU 회원국의 성별 임금격차는 평균 16.2%였으며, 이는 임금일수로 약 59일 정도의 차이가 나는 것에 해당한다. EU 회원국 내에서 성별 임금격차가 가장 적은 국가는 슬로베니아공화국으로, 격차는 약 2.3%로 조사되었다.

이번 보고서에 따르면 EU 회원국 내의 성별 임금격차는 2008년 이후 매우 낮은 쪽으로 감소하고 있는 것으로 나타났으며, 수치상으로는 약 1.1%만이 감소한 것으로 성별 임금격차 수준이 고착화되고 있다고 지적하였다.

독일의 경우 지난 2012년 평균 임금 총액을 기준으로 한 시급은 남성이 19.60유로, 여성이 15.21유로였다고 연방 통계청이 발표하였다. 이러한 임금격차는 구 서독지역이 구 동독지역에 비해 더욱 심화되어 있는 것으로 나타나, 구 동독지역의 경우 성별 임금격차가 약 8%인 반면, 구 서독지역은 약 24%로 조사되어 세 배 가까이 격차가 큰 것으로 나

타났다.

이러한 성별 임금격차의 주요한 원인에 대해 직업별, 산업분야별로 조사한 결과 여성의 임원승진 비율 감소가 주요 원인으로 지적되고 있다. 하지만 여성과 남성의 임금격차에는 미니잡 또는 가사사용인과 같은 저임금 근로형태로 일하는 여성의 비율이 높다는 점과 경력단절의 문제 등 여러 가지 요인이 복합적으로 작용하고 있는 것으로 보인다. 이러한 고용형태상의 차별은 또한 양육시설의 문제와 같은 사회보장제도의 문제와도 연결되며, 지속적인 직업교육과 같은 교육투자와의 연계된 문제로서 단 시간 내에 해결될 수 있는 문제는 아니다.

다만 미니잡과 같이 별도의 고용형태를 만든 것은 각종 연구를 통해서도 발표된 바와 같이 정규직으로 이어지는 가교역할을 담당하기보다는 오히려 여성 및 저학력 근로자에게 있어 정규직과는 별개의 고용형태 종사자라는 장벽효과를 가져온 것으로 보기도 한다. 성별 임금격차의 문제는 독일 내에서도 지속적으로 지적되어 왔으며, EU 회원국 중에서도 가장 심각한 수준에 해당하는 것으로 확인된 만큼 향후 여성의 임금수준 향상을 위한 다양한 정책이 필요할 것으로 보인다.

- 출처: 슈피겔(Spiegel)지, 2013년 12월 9일자, 'Studien: Ungleichheit der Einkommen stagniert auf hohem Niveau'

독일 : 직업교육 일자리 감소

독일 산업이 안정성을 유지하는 주요한 요인에는 전문인력이 지속적으로 노동시장에 공급될 수 있도록 체계적으로 자리잡은 직업교육 제도가 한 몫을 차지하고 있다. 다만 독일의 직업교육생과 직업교육 일자리가 점차 감소하고 있는 것으로 나타나 노동력의 질 저하와 노동시장의 안정성에 대한 우려를 낳고 있다.

연방교육부의 통계에 따르면 지난 2013년 9월 기준으로 약 53만 명의 직업교육생이 직업교육계약을 체결한 것으로 나타났다. 이는 지난 2012년보다 약 2만 건(약 3.7%)의 계약이 감소한 수치이다. 지난 2012년부터 이어지고 있는 낮은 직업교육계약의 체결 비율은 지난 2005년과 비슷한 수준으로 하락한 것이며, 2005년의 직업교육계약 체결 건수는 약 55만 건이었다. 이번 통계의 기준일인 2013년 9월 30일을 기준으로 약 8만 4천 명의 직업교육 지원자가 일자리를 찾지 못하고 있는 것으로 확인되었고, 이는 2012년에 비해 약 10%가 증가한 수치이다.

직업교육 일자리의 감소가 두드러지게 나타난 산업분야로는 공업 및 상업 분야로 2012년보다 약 1만 4천 개의 직업교육 일자리가 감소하여 4.2%가 줄어든 것으로 보고되었다. 또한 수공업 분야의 감소 비율도 약 3.5%로 약 5,200건의 직업교육계약이 줄어든 것으로 나타났다. 이들 3개 분야에서 줄어든 직업교육계약이 전체의 87%를 차지하고 있는 것이다. 직업교육이 가장 필요하고 이를 통해 숙련공 및 기술보유 근로자의 지속적인 배출이 필요한 분야가 공업 및 수공업 분야임에도 이들 분야에서 특히나

감소 수준이 높게 나타나고 있는 상황은 장기적으로는 경쟁력의 약화로 이어질 수도 있다는 비판의 원인이 되고 있다.

요한나 반카(Johanna Wanka) 교육부 장관은 직업교육생을 위한 비용 지출은 경기회복에도 긍정적인 영향을 미치며, 고용 및 교육에도 기여하는 바가 크다고 하면서 경제계 전반에 대해 직업교육 일자리를 늘릴 것을 촉구하였다.

이러한 통계를 바탕으로 독일노동총(DGB)도 직업교육 일자리가 감소하고 있는 상황에 대해 비판을 이어갔다. 현재 독일의 직업교육 일자리는 전체 기업의 5분의 1 정도인 21.7%에서만 마련되어 있으며, 이는 독일 경제가 장기적인 침체를 겪으며 고실업 문제가 심각했던 지난 1999년의 수준까지 하락한 것이라고 DGB의 부위원장인 엘케 한나크(Elke Hannak)가 말했다. 그는 또한 이러한 직업교육 일자리의 감소가 특히 중소기업을 중심으로 진행되고 있는 상황에 대해서도 지적하였다.

독일의 노동시장에서도 비전형 근로계약이 증가하면서 특히 중소기업을 중심으로 직업교육을 통해 기업 내에서 자체적으로 노동력을 확보하기보다 외부인력의 활용을 통해 노동비용을 절감하는 것에 우선 순위를 두고 있는 것으로 보인다. 아직 독일의 경기가 본격적인 회복세에 접어든 것은 아니지만 몇 년간 플러스 성장을 지속하면서도 이와 같이 장기적인 측면에서 경기회복의 바탕이 될 수 있는 분야에 대한 기업 투자가 증가하지 않고 오히려 감소하고 있는 상황에 대해서는 정확한 원인분석이 필



요한 것으로 보인다. 우선적으로는 비전형 근로계약의 증가와 같은 노동시장의 변화에 따른 영향인지, 아니면 경기 예측에 있어서 누구보다 조심스럽게 접근하는 기업들의 소극적인 투자 태도에 있는 것인지를 우선적으로 살펴보아야 그에 맞는 대책이

이루어질 것으로 보인다.

- 출처: 타게스샤우(Tagesschau)지, 2013년 12월 12일자, 'Zahl der Ausbildungsverträge auf Einheitstief'

스웨덴 : 이민자 정착지원 프로그램 효과 저조

2010년 12월 이후 이민자를 대상으로 하는 정착 프로그램을 지원하는 법률에 따라 국영고용센터가 이민자의 정착을 위한 총괄적인 책임을 지고 있다. 국영고용센터는 이런 역할을 원활히 수행하기 위해 일부 이민자를 위한 정착지원에 관한 법을 제정하고 이에 따라 정착지원 안내자 제도를 도입하였다.

이민자가 스웨덴 사회 및 노동시장에 정착하기 위해서는 적절한 교육과 직업 경력뿐만 아니라 인적 관계, 언어 능력 그리고 스웨덴 사회 및 직업 생활에 대한 정보 또한 필요로 한다. 이런 관점에서 정착지원 안내자는 이민자들의 조속한 정착을 위해 인적 관계를 강화시켜주는 것이라고 할 수 있다. 정착지원 안내자는 이민자가 고용될 기업의 사용자에게 대한 접촉, 교육이나 직업 선택을 할 시기에 코치, 매치, 조인 및 지원 그리고 기타 사회에서 맞닥뜨리게 되는 여러 가지 문제에 대한 도움을 제공하는 역할을 맡는다. 이와 같이 정착지원 안내자는 이민자와 스웨덴 사회를 이어주는 연결 고리 역할을 하게 되는 것이다.

국영고용센터는 이민자 정책 프로그램에 대한 평

가보고서를 정책 시행 후 지속적으로 정부에 제출해왔는데 이 프로그램의 시행 2주년을 맞이해 최근에 정부에 제출한 보고서에 의하면 프로그램의 효과는 상당히 미미한 것으로 나타났다. 이민자들이 정부의 고용지원금 없이 노동시장에 진출한 비율은 매우 미미하며 90일간 정부 고용지원금을 통해 취직을 한 이후 계속 노동시장에 남아 있는 비율은 5%에 불과한 것으로 나타났다.

이민자 사회통합부의 에릭 울렌하그(Erik Ullenhag) 장관은 이민자 노동시장의 낮은 정착률에 연연하기보다는 이민자가 스웨덴에서 거주 허가를 받고 나서 2년 후에 공부를 하거나 '새출발 직업(Nystartsjobb) 제도' 또는 '노동시장진입직업(Instegsjobb)제도'를 통해 일하는 비율이 약 24%에 달한다는 점이 중요하며, 이런 제도가 효과를 거두기까지는 시간을 두고 지켜봐야 한다고 말했다. 추가로 정부가 이민자들을 위해 할 일이 많은데, 예를 들어 이민자들이 고용센터가 추천한 직업을 받아들여야 하며 만일 수락하지 않을 경우 정착지원금을 중단한다는 것을 분명히 해야 한다고 주장하면서,

사실 이런 조건은 제도의 시행 초기부터 마련되어야 하는 것이라고 말했다.

• 출처: Dagens Nyheter, 2013년 12월 4일자, 'Svårt för flyktingar att få jobb trots stöd'

스웨덴 : 2014~2015년 노동시장 전망

스웨덴 국영고용센터는 지난 2013년 12월, 2014년과 2015년의 노동시장 전망을 발표하였다. 전반적으로 이 기간 동안 약 11만 6,000개의 일자리가 증가할 것이며 실업률도 2013년 8.1%(40만 명)에서 2014년 7.8%(38만 8,000명) 그리고 2015년에는 7.4%(37만 5,000명)로 감소할 것으로 보고 있다. 새로운 일자리 창출은 주로 민간부문에서 이루어질 것으로 예상하였다.

국영고용센터는 향후 2년간 노동시장에 진입하는 인구가 약 91,000명 증가할 것이며, 이들의 대부분은 이민자일 것으로 예상하였다. 이는 스웨덴 국내 출생자 중 노동인구가 계속 감소하고 있기 때문이다.

스웨덴 정부의 고용증가 전망은 국영고용센터가 민간과 공공부문 사용자 약 11,000명을 대상으로 실시한 인터뷰 결과를 바탕으로 하고 있다. 스웨덴의 민간부문 사용자들은 향후 스웨덴 제품과 서비스에 대한 수요가 지속적으로 증가할 것으로 보고 이에 따라 신규채용이 필요할 것이라고 예상하는 것으로 나타났다. 공공부문 사용자들은 예년과

마찬가지로 신규채용에 조심스러운 입장을 보이고 있다.

국영고용센터는 향후 고용인구는 증가하고 실업률은 점차 감소할 것이라는 조사 결과는 긍정적이지만, 이 기간 동안 해결해야 할 중요한 과제 또한 안고 있다고 분석하였다. 이는 약 25만 명에 달하는 노동인구가 신규로 국영고용센터에 등록할 것인데 이들 대부분은 45세 이하이고, 이들 중 30%는 초등학교 졸업의 학력을 가지고 있으며, 40%는 초등학교 졸업 미만의 학력을 가지고 있다는 점이다. 이 점이 문제가 되는 이유는 스웨덴의 대부분의 신규 일자리가 고등학교 졸업 이상의 학력을 가진 노동인구를 대상으로 하고 있으며, 교육수준이 낮은 근로자들을 위한 노동시장이 그다지 크지 않기 때문이다.

• 출처: 스웨덴 국영고용센터, 2013년 12월 12일자, 'Arbetsförmedlingens prognos för åren 2014 och 2015: 116 000 fler jobb - arbetslösheten minskar'



영국 : EU 탈퇴가 영국의 사용자에게 주는 의미

2012년 7월, 정부는 영국과 EU 사이의 권한 균형 (the balance of competences)을 검토하겠다고 발표했다. 이는 본질적으로 양자 간 관계의 비용과 편익에 대한 평가다. 로펌 Mayer Brown의 Chris Fisher와 Purvis Ghani가 사용자 입장에서 EU 회원자격의 장단점을 살펴보았다. 권한 균형 검토는 EU가 조약을 통해 영향을 미칠 수 있는 지역 전체와 별도의 제도 마련 없이도 조약 내용을 바로 적용할 수 있는 회원국 지역을 고려하도록 하고 있다.

EU 회원자격이 작업장에 미치는 영향

2013년 10월 말, 정부는 사회 및 고용정책에 대한 권한 균형의 증거를 요청하는 데 착수했다. 이 요청은 평등대우, 고용관계규정, 사회적 보호, 산업안전보건과 같이 작업장에 영향을 미치는 주요 규제 분야를 포함한다. 이 분야들은 단일시장의 완전 기능 달성이라는 경제적 목표와 사회적 진보를 지지하는 EU의 가치 및 목표 사이의 상호관계와 EU의 역할에 대해 근본적인 의문을 제기한다.

증거 요청은 EU와의 관계를 재구성하고 재교섭 기간에 영국의 EU 잔류여부에 대해 2017년-아마도 더 일러지겠지만-까지 국민투표를 보류하려는 데이비드 카메론 총리의 의도를 배경으로 하고 있다. 권한 균형 검토가 잘 진행되고 있는 가운데, EU 회원자격의 장단점에 대해 격렬한 논쟁이 이루어지고 있다.

공평한 경쟁의장

영국의 EU 회원자격이 인사전문가들에게 어떤 혜택을 가져왔을까? 단일시장 내에서 경쟁하는 기업들은 공평한 경쟁의 장이 있다는 것을 전제로 하고 있다. 이것은 고용규정의 맥락에서도 똑같이 적용된다. 고용법에 대한 EU의 최저기준은 EU 기업들 간에 더 공평한 경쟁의 장을 마련하고 공정한 경쟁을 장려할 수 있다. 이들 최저기준은 근로자의 자유로운 이동 역시 장려할 수 있는데, 이것은 이민 제한과 관련 요식체계 없이도 기업이 EU 안에서 최고로 유능한 인재들을 끌어모을 수 있다는 것을 의미한다.

논쟁적이긴 하지만 EU 내에서 전체 노동력이 보편적 고용권을 가지는 것은 기업이 그들의 사업을 좀 더 효율적으로 관리하고 효과적으로 경쟁하는데 도움이 된다. EU에서 활동하고 있는 기업에 속한 많은 인사전문가들에게는 보편적인 최저기준이 기업의 인사관리를 좀 더 효과적으로 할 수 있게 한다. 모든 EU 관할권에 걸쳐 발생할 수 있는 인사관리 및 고용문제에 대해 익숙해지기 때문이다.

또한 이것은 EU 범위의 고용정책과 고용계약을 창출함으로써 규모의 경제를 불러일으키는 데 도움이 될 수 있다. EU에 적용되는 최저고용규칙의 좋은 예로는 차별금지법과 노동시간규칙 및 승계권리지침(the Acquired Rights Directive)으로부터 발생한 선발규칙(transfer rules)이 있다.

고용권에 대한 '하향 출혈 경쟁(race to the bottom)' 방지

EU 회원자격을 찬성하는 또 다른 주장으로는 EU 내 모든 산업부문과 국가에 적용되는 보편적 고용권으로 근로자들이 좀 더 행복하고 생산적이 된다는 것이다. 최저수준의 고용권은 경쟁의 초점을 노동비용에서 질과 서비스로 바꾸어 결과적으로 사업과 소비자에게 유익하다. 그것은 고용 기간과 조건에 대한 '하향 출혈 경쟁'을 막고 영국이 유능한 근로자들을 불러 모으고 발전시키는 핵심인재관리에 전념하는 고속권, 고생산 경제로 도약하는 데 도움이 될 수 있다. 인사관리전문가들에 따르면 더욱 생산적이고 행복한 직원들이 논쟁이 될 만한 고용문제를 덜 초래한다고 한다.

과잉규제?

EU 회원자격을 반대하는 편에서는 EU 고용규정들이 기업에 부과하고 있는 부담에 초점을 맞춘다. 특히 중소기업에 대한 과도한 고용규정과 규범적인 특성에 대해 불평의 소리를 듣는 것이 드문 일은 아니다. 예를 들어, 승계권리 지침을 시행하는 기업양도 및 고용보장에 관한 규정(the Transfer of Undertakings(Protection of Employment) Regulations: TUPE)은 아웃소싱을 원하거나 다른 기업의 전부 혹은 일부를 사서 확장하려는 기업에 중요한 장애물이라는 비판을 받는다.

EU가 시행하는 정리해고규칙(collective redundancy rules)은 기업에 부정적 영향을 미칠 수 있는 고용규정의 또 다른 예다. 이 규칙은 기업이 어려운 시기에 직원을 해고하는 것을 더욱 어렵게 할 수 있다. 이것은 기업이 도산을 피할 능력을 감소시킬 수 있고, 한

편으로는 기업이 발전하고 더욱 효과적으로 경쟁하기 위한 투자와 구조조정에 투입될 자금을 줄이게 된다. 인사관리전문가들은 이들 법이 EU 관할권에 걸쳐 단일화되고 일관성 있게 근로자를 대하는 데 있어 복잡하고 도전적인 문제들을 제기할 수 있다고 말한다.

일관성 부족

노동시장 규정의 일관성을 창출하려는 EU의 의도에도 불구하고, 회원국들이 EU 법안을 매우 다른 방식으로 시행해 오면서 EU 지역 고용법의 일관성은 저하되었다. 예를 들어, TUPE하에 도입된 용역 제공변경(service provision changes)은 승계권리지침에서는 언급되지 않는다. 이것은 EU 내 아웃소싱 거래가 승계권리지침을 시행하는 지방법에 발목이 잡히는지 평가하고자 할 때 인사관리전문가들을 곤란하게 만들 수 있다. 이러한 일관성 부족은 EU 회원자격이 가지는 편익 가운데 일부를 효과적으로 상쇄시킨다는 주장이 제기되기도 한다.

EU 탈퇴가 초래할 영향

영국 고용법의 많은 측면들이 EU 법안을 토대로 하고 있거나 EU 법에 의해 영향을 받아왔다. 따라서 영국의 EU 탈퇴가 영국 고용법에 미칠 영향은 예상하기 어렵다. 하지만 EU 탈퇴는 의심할 바 없이 기존의 고용법에 대한 해석과 시행을 둘러싸고 수많은 새로운 과제를 야기할 것이다. EU 법에 따라 결정되었던 기존의 판례법에는 어떤 일들이 생길까? 기업과 인사관리전문가들은 EU 판례를 바탕으로 한 과거의 관행들을 완전히 무시할 수 있을까? 이러



한 질문에 답하기까지는 상당한 시간이 걸릴 것이다. 증거 요청은 2014년 1월 14일까지 마감되고 이에 대한 반응들이 영국의 EU와의 관계와 EU 탈퇴가 초래할 영향에 대한 논쟁을 알리는 데 도움이 될

것이다.

- 출처: 퍼스널투데이, 2013년 12월 13일자, 'What would withdrawal from the EU mean for UK employers?'

프랑스 : 생산성재건부 장관, “경제력강화 계획” 발표

아르노 몽트부르 생산성재건부 장관은 지난 2013년 11월 13일 국무회의에서 현재 8,000만 유로로 책정된 경제사회개발기금(FDES)을 2014년 예산안에서 3억 유로로 증액하겠다는 “경제력강화 계획(Le plan de résistance économique)”을 발표했다.

현재 프랑스에는 고용구제책의 수가 계속해서 증가하고 있는데, 이는 경영상의 어려움으로 정리해고를 해야 하는 기업의 수가 늘어나고 있다는 것을 의미한다. 몽트부르 장관이 발표한 “경제력강화 계획”은 어려운 상황에 처한 기업 중 비록 현재 자금난을 겪고 있으나 충분이 ‘생존 가능성’이 보이는 기업들만을 대상으로 하는 것이다.

이 계획의 주요 조치는 경제사회개발기금(FDES)을 소생시키고 자금을 3억 유로까지 증액시키는 것이다. 2차 세계대전 직후 경제재건을 이루기 위해 민간분야에 적극적으로 자금을 지원해왔던 프랑스는 국고에 특별회계의 형태로 다수의 기금을 마련했다. 1955년 분산되어 있던 특별회계들을 ‘경제사

회개발기금’이라는 하나의 특별회계로 통합하였고 이는 ‘임시활동’이라는 항목으로 예산안에 표시되었다.

몽트부르 장관은 이번 계획을 발표하며 그 목적을 “해야 할 직무를 다하지 않고 위험부담을 나누려 하지 않는” 은행의 역할을 대체하기 위함이라고 밝혔다. 실제로 경제사회개발기금의 증액분을 국가가 차용할 것으로 계획하고 있다. 증액된 자금은 근로자 400인 이상인 기업의 사업계획에 출자하기 위한 목적으로만 대출될 예정이다. 몽트부르 장관은 무엇보다도 이는 증여가 아니며 기업자본금의 명목도 아님을 분명히 했다. 따라서 이 대출은 언젠가 반드시 반환되어야 하며 기업의 구조조정, 나아가 주주들의 기업경영의 방침까지 수정해야 하는 노력들이 동반될 것이라고 덧붙였다.

오릭랭보마르텔 로펌의 삼 골샤니 씨도 “경제사회개발기금은 재무부 ‘산업구조개편 각부 공동위원회(Ciri)*’의 도움을 받은 기업들에게 유용하게 사용

* ‘산업구조개편 각부 공동위원회’는 재무부 산하의 기관으로 경영난을 겪는 기업들이 회생할 수 있는 타개책 마련을 돕는 역할을 맡고 있다.

되어왔고 따라서 증액을 통해 이 기금을 강화하는 것은 이 기업들의 경쟁력을 강화하는 데 도움을 줄 것”이라고 밝혔다. 그에 따르면 이 기금은 경영난을 겪는 기업들에게 매우 유용한 것이었으며, 이 같은 긍정적인 결과는 제대로 된 구조조정을 전제로 했다. 다시 말해 기업, 주주들 그리고 채권자들의 공동의 노력이 있었음을 의미한다. 따라서 새로 투입되는 자금은 부실채권이 정리된 후에 투입되어야 의미가 있을 것으로 보인다.

지난 2013년 11월 12일 발표된 국무회의의 보고서에는 경제사회개발기금의 대출은 재기 가능성이 있으며 만약 파산에 이를 시 동종업계 또는 지역 전체

에 심각한 영향을 미칠 것으로 예상되는 기업만을 대상으로 해야 한다는 점을 분명히 하고 있다. 모든 대출은 국가와 민간에서 공동출자될 것이며 그룹에 속한 기업들은 이번 계획의 적용대상에서 제외된다. 몽트부르 장관은 이번 계획이 우선적으로 적용되는 네 개의 기업을 발표했는데, 이는 가정전기제품업체인 파고르브랑드(FagorBrandt), 유리제조업체인 아르크 앙테르나쇼날(Arc International), 화학업체인 켐원(Kem-One), 운송업체인 모리(Mory)로, 총 20,000개의 일자리가 그 대상이 될 것으로 보인다.

• 출처: Le Figaro, 2013년 11월 13일자, ‘Le plan de ‘résistance économique’ de Montebourg’

프랑스 : 정부의 고용지원으로 청년 실업률 감소

정부는 1년 전 공약과 달리 실업률을 하락세로 돌리지는 못했으나 청년층의 실업률은 감소하기 시작했다고 밝혔다. 2013년 11월 28일 발표된 10월 실업률 수치는 이 같은 추세를 확인하고 있다. 4월 이후 고용센터에 등록된 25세 미만 청년 중 카테고리 A의 완전실업자(전혀 경제활동이 없는 실업자)는 12,500명이 감소했고 카테고리 B, C의 불완전취업자까지 합치면 18,000명이 감소했다.

이 같은 실업률 감소는 정부지원고용계약(contrats aidés), 특히 미래고용계약(emploi d’avenir)의 효과이다. 최근 조사 결과에 따르면 2012년 11월 이후 지금까지 총 8만 개의 정부지원고용계약이 체결되었다. 이는 다시 말해 정부지원고용계약이 청년

근로자의 노동시장 편입에 있어 가장 효과적인 교두보임을 보여주고 있다. 노동부의 수치에 따르면 2012년에는 26세 미만 청년고용 중 25% 이상이 정부지원고용계약을 통했던 것으로 나타나고 있다. 이 같은 수치는 2008년 이후 지속적으로 유지되고 있으나 30%에 가까웠던 2000년대 초반의 수치에는 미치지 못한다. 그러나 현재 정부지원고용 혜택을 받고 있는 65만 명에 앞으로 체결될 15만 건의 미래고용계약이 더해지면 30%가 넘었던 1990년대의 최고 기록에도 근접할 수 있을 것으로 보인다. 그러나 전형적인 의미의 정부지원고용계약(les contrats aidés classiques)은 사실 정부지원을 받는 전체 청년 근로자의 매우 일부만이 체결하였다. 여기서 전형적



인 정부지원고용계약이란 1주일에 20시간에서 35시간 근무를 하는 정규직계약 혹은 비정규직계약을 뜻한다. 정부는 이 계약을 체결한 사용자가 공공기관이거나 비영리단체인 경우 평균적으로 법정 최저임금(SMIC)의 78%, 민간기업의 경우 30%의 보조금을 지급한다.

그 외 대부분의 정부보조금을 받는 청년 근로자는 전형적인 정부지원고용계약이 아닌 직업훈련계약(contrat de formation en alternance)을 체결하는 것으로 나타나고 있다. 직업훈련계약에는 실습계약*과 전문화계약**의 두 종류가 있으며 2012년에는 총 58만 4,000명의 청년 근로자가 직업훈련계약을 체결하였다. 2013년에는 그 수가 다소 감소하였으나 여전히 직업훈련계약은 정부지원고용계약보다 고용시장으로의 편입에 있어 훨씬 효과적인 것으로 여겨지고 있다.

민간부문을 살펴보면 정부지원고용계약을 체결한 26세 미만의 청년 중 73.9%가 계약종료 6개월 이후에도 계속 고용상태를 유지한 것으로 나타났다. 하지만 정부지원고용계약의 주된 수혜 대상인

공공부문의 경우 45.4%만이 고용을 유지하는 것으로 나타났다. 낭시대학교의 경제학자 프랑수와 폰텐느(François Fontaine)는 공공부문에서 정부지원고용계약은 이후 구직에 있어 전망이 밝지 못한 편이라고 분석하고 있는데, 이는 공공기관에서의 경험이 민간부문의 취직에는 크게 도움이 되지 못하기 때문이라고 설명했다.

프랑스 경제동향관측소(OFCCE)의 경제학자 마리옹 코샤르(Marion Cochard) 또한 민간부문에서의 정부지원고용계약은 많은 경우 정규직으로 전환된다고 밝혔다. 그러나 비영리단체, 또는 지자체의 경우 자금이 부족하기 때문에 기존 근로자와의 계약을 연장하기보다는 새로운 정부지원고용계약을 다른 근로자와 체결하는 경우가 많다고 설명했다. 또한 정부지원고용계약은 많은 경우 파트타임근로계약이나 단기근로계약이기 때문에 장기실업자들에게는 도움이 될 수 있지만 노동시장에 성공적으로 편입하기 위해 직업교육과 관리지도가 필요한 청년 근로자들에게는 적절하지 않다고 덧붙였다. 계약기간이 더 길고 제대로 된 직업훈련이 동반되는 미

* 실습계약(Contrat d'apprentissage)은 16세 이상 25세 이하 청년(나이 제한에 있어 예외 경우도 있음)을 대상으로 하며 사용자와 실습자 사이에 체결되는 계약이다. 직업군과 자격요건에 따라 1년에서 3년까지로 계약기간은 달라질 수 있다. 계약 기간 동안 실습근로자는 실습지도자의 지도 아래 직업교육을 받게 된다.
** 전문화계약(contrat de professionnalisation)은 16세 이상 25세 이하의 청년뿐 아니라, 실질연대소득(RSA), 특별연대수당(ASS), 또는 장애인 수당(AAH), 또는 단일통합계약(UI)을 체결한 바 있는 근로자를 대상으로 한다. 이 계약의 목적은 근로자들이 전문기능자격을 취득할 수 있게 하거나 또는 기업 내 특정 직무를 맡기 위해 추가 기능자격을 취득할 수 있게 하는 데 있다. 16세 이상 25세 이하의 청년 근로자는 나이와 교육 수준에 따라 법정 최저임금의 일정 부분을 받으며, 26세 이상의 경우 법정 최저임금과 단체협약상 최저임금의 85%보다 높은 임금을 받을 수 있다. 이 계약을 체결함으로써 사용자는 사회보장분담금의 일정 부분을 면제받을 권리가 생긴다.

래고용계약이 청년층의 고용시장 편입에 더 도움이 될 것이라고 밝혔다.

• 출처: Le Monde, 2013년 11월 28일자, 'Le chômage des jeunes recule grâce aux emplois aidés'

프랑스 : 30개월 만에 실업자 수 감소

지난 2013년 12월 4일, 르몽드와 공동으로 진행된 국회 TV에 출연한 미셸 사팡 노동부 장관은 “실업률 상승 곡선의 하락이 가시권 내로 들어왔다”고 말했다. 2013년 초 올랑드 대통령은 2013년 말까지 실업률 곡선의 상승 방향을 하락세로 바꾸어놓겠다고 공언한 바 있다. 하지만 지난주 대통령은 “실업의 감소는 항상 일정 시간을 필요로 한다”며 신중한 자세를 보였다.*

이와 관련해 사팡 노동부 장관은 낙관적인 입장을 보이며, 지난 2013년 10월 실업자 수의 감소(2만 5백 명)와 지난 2013년 4월부터 이어지는 청년 실업률의 하락이 실제적인 추세를 반영한다고 진단했다. 또한 “우리가 시행했던 정책들이 결실을 맺고 있다”며, “2013년 4분기 경제활동이 예측했던 것보다 양호하고, 정부지원 일자리가 실질적인 효과를 거두고 있기 때문에 실업률 증가 곡선이 하락 추세로 방향을 바꾸는 것은 가시권 내에 접어들었다”고

확실했다.

2013년 말까지 노사가 타결해야 할 협상 대상인 직업교육 개혁에 관한 질문에, 사팡 장관은 “지역적이고 부분적인 개혁에는 만족할 수 없다”고 하면서, 협상이 실패할 경우에는 정부가 그 책임을 지게 될 것이라고 내다 봤다. 또한 협상에 대해서는 사팡 장관이 “지나치게 강경한 입장을 보이고 있다”고 판단하고 있는 CGT와 FO를 겨냥하며, “모든 노동조합이 (합의문에) 서명하기를 바란다”고 말했다.

마지막으로 최근 쟁점으로 떠오르고 있는 일요일 노동에 대해 의회와 함께 고안될 법 조항이 조만간 소개될 것이라고 예고했다. 지난 2013년 12월 2일 제출된 바이(Bailly)의 보고서**의 연장선상에서, 이 조항은 두 가지 내용을 담게 된다. 그는 “첫 번째 조치는 프랑스 전체가 동일한 상황에 처한 것이 아니기 때문에 각 지역에 더 많은 권한을 주어야 한다는 것”이라고 말했다. 즉 일요일 노동(매장 개장을 허

* 2013년 11월 28일 프랑스 대부분의 언론은 이날 가장 중요한 소식으로 ‘실업률 하락’ 뉴스를 내보냈다. 지난 2013년 10월의 실업자 수(실업률)가 감소했다는 공식적인 발표가 있었으며, 각종 신문과 방송은 이 결과가 프랑스에서 30개월 만에 처음 있는 일이라는 소식을 전했다.

** 일요일 노동에 대한 검토 및 의견이 담긴 이 보고서에서 Bailly는 제도의 유연성을 부여할 것을 권고했다.



용하는 문제)을 결정할 수 있는 권한을 각 시나 경시청에게 주어 그들이 각 지역의 관례, 필요 등에 의해 결정할 수 있도록 해야 한다고 설명했다. 두 번째 조치는 임금과 휴무일에 관련된 것으로, 근로자에게 제공해야 할 사회적인 보상에 관한 것이 될 것이다. 노동부 장관은 “기업 내부, 지점 내부, 그리고 지역 내에서의 협상에 호의적인 태도를 가지며”, 법이 해야 할 일은 최소한의 기준을 확립하는 것이라고 설명했다.

- 출처: 1. Le Monde, 2013년 12월 4일자, ‘Michel Sapin: «L’ inversion de la courbe du chômage est à notre portée»’
- 2. France Info, 2013년 11월 28일자, ‘Le chômage recule en France pour la première fois depuis trente mois’
- 3. Le Monde, 2013년 12월 2일자, ‘Travail du dimanche: le rapport Bailly prône la souplesse’

프랑스 : 일터에서의 차별에 대응하기 위해 ‘집단 소송’ 신설 제안

2013년 12월 17일 크리스티안느 토비라 (Christiane Taubira) 법무부 장관, 나자 발로-벨카상 (Najat Vallaud-Belkacem) 여성부 장관, 미셸 사팡 (Michel Sapin) 노동부 장관에 제출된 보고서에서 작성자인 로랑스 페코-리블리에 (Laurence Pécaut-Rivolier) 대법원 고문은 “경제위기로 일터에서 집단 차별 현상이 일어나고 있다”고 강조하며 여성 근로자, 고령 근로자, 노조 활동을 하는 근로자, 외국인 근로자가 집단차별의 주된 대상이 되고 있다고 설명했다.

페코-리블리에 대법원 고문은 차별을 방지하기 위해 기존의 규정들을 보충하기 위한 방법으로 원고의 수대로 공평하게 분배되는 손해배상금을 얻는 것이 목적인 영미법계의 집단소송제도 “class actions”는 제외한다고 밝혔다. 그는 “일터에서의 집단차별에 대응하기 위해서는 특수한 접근법이 필요

하기 때문”이라고 덧붙였다. 이 보고서의 제안은 특정 범주에 속하는 근로자들에 대한 차별을 개선하기 위해 기업 내부에서 실시한 시도들에도 불구하고 그 어떤 유용한 조치도 취해지지 않았을 경우 노조가 지방법원에 집단소송을 제기할 수 있도록 하는 것이다.

이 소송의 목적은 영미법계의 집단소송처럼 손해배상금을 얻는 것이 아니라, 법원이 사용자를 강제하여 차별을 막는 적절한 조치를 취하도록 하는 것이다. 만약 법원의 명령에 따른 조치가 취해지지 않았을 경우 다시 한번 지방법원에 제소하여 명백한 태만에 대해 처벌을 요구할 수 있다.

집단소송 이후 피해에 대한 재정적 보상을 얻기 위해서 근로자는 노사분쟁조정위원회에서 개별 소송 또한 할 수 있다. 보고서는 프랑스가 “유럽 국가 중 여성 근로자의 노동시장 편입률이 가장 높은 국

가입에도 불구하고 노동시장에 편입된 이후의 직장 내 평등에 있어서는 가장 성공적이지 못한 국가”라며 역설적으로 말했다.

또한 1월에 발간된 프랑스 여론연구소(Institut français d'opinion publique: IFOP) 권리보호관의 연간 지표에 따르면 30%의 근로자가 일터에서 차별을 당한 적이 있거나 차별로 인해 피해를 입은 동료들을 둔 적이 있다고 답했다. “입법자는 지난 몇 년간 집단차별을 방지하기 위한 많은 규정을 채택했고 그 양은 사용자에게는 천 개의 층으로 되어 있는 밀푼유 케이크 같이 느껴질 정도”라고 페코-리블리에 대법원 고문은 설명했다. 과도하게 느껴질 수 있

으나 조사에 따르면 규정들이 존재하는 부분에서는 차별에 대한 피해가 적은 편이라고 밝혔다. 이에 병행해 기업들 또한 “혁신적인 조치”들을 채택한 바 있는데 인력채용분야에서 사용되는 익명의 이력서를 예로 들 수 있다.

앞으로 몇 주 동안은 이 제안서가 남녀평등법안에 삽입될 가능성이 있는지에 대한 검토가 이루어질 것이다. 이 제안들은 17일 노사 대표자들이 모인 직장 내 평등 최고위원회에 제출될 것이다.

- 출처: Le Monde, 2013년 12월 17일자, ‘Discriminations au travail: un rapport préconise la création d’ «actions collectives»’



아시아

일본 : 여성고용 현황

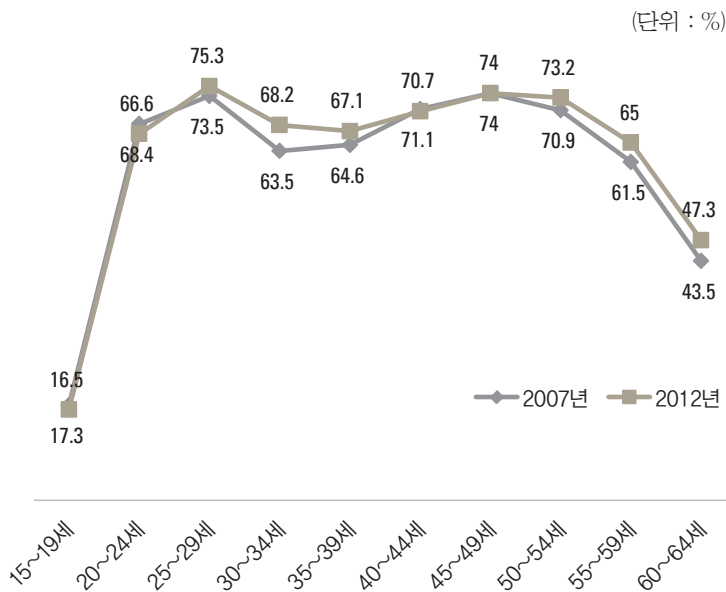
일본 총무성은 지난 2013년 11월 23일 ‘근로감사의 날’을 맞아, 여성과 고령자의 고용상황을 발표하였다. 여기에서는 발표 내용 중 여성의 고용상황을 소개하기로 한다.

먼저 일본에서 15~64세까지의 경제활동인구는 2012년 약 1억 1,082만 명인데, 이 중 남성은 5,341만 명, 여성은 5,740만 명으로, 여성이 남성보다 7.5%포인트 더 많다. 하지만 취업자 수는 전체 5,787만 명 중 남성 3,277만 명, 여성 2,510만 명으

로 여성이 남성보다 23.6%포인트 낮게 나타난다. 고용률은 남성이 81.4%, 여성이 63.1%, 5년 전인 2007년에 비해 고용률은 남성이 -1.3%포인트, 여성이 1.4%포인트로, 남성은 줄어든 데 비해 여성은 증가하였다. 향후 여성의 고용률을 높이는 것이 큰 과제로 보인다.

여성의 고용률은 연령계층에 따라 차이가 나타나, 30대가 20대나 40대, 50대 초반에 비해 낮아 M자 커브로 나타나고 있다. 2007년의 경우 M자 커브

〈여성 고용률 추이〉



에서 가장 낮은 연령층은 30~34세 연령층이었는데, 2012년의 경우 35~39세 연령층으로 이동하였다. 또한 30대층의 고용률이 과거 5년간 30~34세 연령층에서 4.7%포인트, 35~39세 연령층에서 2.5%포인트 증가하면서, M자 커브가 보다 완만해졌다.

부부와 자녀가 함께 사는 세대의 여성 고용률은 2012년의 경우 25~29세 44.0%, 30~34세 50.2%, 35~39세 57.4%, 40~44세 66.2%인데, 5년 전에 비해 각각 6.6, 6.2, 2.6, -1.7%포인트의 변동이 있어 40~44세 연령층을 제외한 모든 연령층에서 고용률이 증가하였다. 즉 자녀를 양육하고 있는 여성의 고용률이 높아진 것으로 보인다.

취업을 희망하고 있으나 현재 구직활동을 하고 있

지 않은 여성에게 그 이유를 묻은 결과, '출산, 육아 때문에'가 32.9%로 가장 많았고, 이어 '서둘러 일할 필요가 없어서' 14.5%, '질병이나 부상 때문에' 10.1% 등의 순이었다. '출산, 육아 때문에' 구직활동을 하지 않는 여성이 전체 비구직자에서 차지하는 비율을 보면 30~34세 71.1%, 25~29세 63.8%, 35~39세 59.1%였다. 여성의 고용률을 높이기 위해서는 무엇보다도 출산, 육아로 인해 일할 수 없는 여성들이 일할 수 있는 환경을 갖추는 것이 가장 큰 과제로 보인다.

- 출처: 총무성 홈페이지, 2013년 11월 22일자, '여성·高齢者の就業状況 - 「勤労感謝の日」にちなんで'

일본 : 파견근로자의 사용기한 사실상 철폐, 고용에 대한 불안 증가 우려

일본 정부가 기업이 파견근로자를 사용할 수 있는 상한기간을 사실상 철폐한다. 3년마다 파견근로자를 교체하면 동일 직장에서 몇 년이라도 파견근로자가 근무할 수 있도록 하는 등 근로자파견제도에 대한 규제를 대폭 완화할 방침이다. 기업의 파견근로자 사용을 활성화하는 것이 목적이지만, 정규직 근로자가 파견근로자로 대체되는 등 불안정 고용이 확대될 우려 또한 존재한다.

파견근로자를 사용하는 기한을 사실상 철폐하는 것은 후생노동성이 2013년 12월 12일에 노사 대표로 구성된 노동정책협의회(후생노동성의 자문기관) 부회에 제출한 근로자파견제도의 수정안에 포함

되어 있다. 노동조합 측은 수정안의 내용이 근로자에 대한 보호가 불충분하다고 주장하며 계속 수정을 요구하였지만, 후생노동성은 이번 안을 중심으로 2013년 말까지 최종안을 정리하여 2014년 정기국회에 근로자파견법의 개정안을 제출할 방침이다. 실행은 2015년 봄으로 예정하고 있다.

현재 기업이 무기한으로 파견근로자를 사용할 수 있는 업무로는 비서와 통역, 사무기기조작 등의 26개 전문 업종의 업무에 한정되어 있으며, 그 외 업무는 최장 사용기한이 3년으로 제한되어 있다. 따라서 기업 측에서는 어떤 업무가 26개 업무에 해당하는지 불명확하다는 점을 꾸준히 문제 제기해왔다.



이번 수정안은 기업이 3년이 넘어도 계속해서 파견근로자를 사용할 수 있도록 하는 규정을 마련한 것이다. 따라서 기업은 근로자를 교체할 경우 계속해서 동일 업무에 파견근로자를 사용할 수 있게 된다. 사용자 측은 사전에 노동조합의 의견을 들을 필요가 있지만 최종적으로는 사용자 측이 가부를 결정하는 구조로 되어 있다.

또한 파견근로자를 파견하는 파견회사와 기한의 정함이 없는 고용계약(무기계약)을 체결한 근로자 또는 60세 이상 고령자는 적용예외로 하여, 언제까지나 동일한 파견처에서 근무하도록 하였다.

한편 파견회사에 대해서는 파견근로자의 고용안정화 조치를 의무화하였다. 파견기한이 3년에 가까워진 파견근로자에 대해서는 ① 파견한 기업에 직접고용을 의뢰한다, ② 다음으로 파견될 기업을 소

개한다, ③ 파견회사에서 무기계약직으로 전환한다 중에서 한 가지 방안으로 대응할 수 있도록 요구했다.

기업은 정규직근로자의 고용에는 신중한 입장이며, 파견회사로서도 무기계약직은 비용 부담의 증가로 이어진다. 또한 파견근로자가 요구하는 조건에 맞는 파견기업이 소개되지 않을 경우 일자리를 잃는 근로자가 증가할 가능성이 높다. 파견근로자 수가 지속적으로 증가할 우려도 있어, 고용 불안정을 어떻게 해결할지가 향후 남겨진 과제라고 할 수 있다.

• 출처: 산케이신문 도쿄 조간 11페이지, 2013년 12월 14일자, '派遣社員 受け入れ期限、事実上撤廃 雇用不安拡大の懸念'

일본 : 2013년도 노조조직률 17.7%

일본 후생노동성은 2013년 12월 17일 「노동조합 기초조사」 결과를 발표하였다. 조사결과에 따르면 2013년 6월 말 현재 노조조직률은 17.7%로 2012년에 비해 0.2%포인트 감소하여, 조직률 하락 추세가 지속되고 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 2013년 6월 말 현재 노동조합 조합원 수는 987만 5,000명으로 전체 고용근로자 수 5,571만 명의 17.7%로, 조합원 수는 전년에 비해 약 1만 7,000명 감소하였고, 고용근로자 수는 43만 명 증가하여 조직률이 감소하였다.

산업별로 노조조직률과 전년대비 증감을 보면, 전기/가스/열공급/수도업이 57.0%(+6.5%포인트, 전년대비 조직률의 증감, 이하 같음)로 가장 높았고 전년에 비해 6.5%포인트 증가하였다. 이어 복합서비스업 47.0%(-10.4%포인트), 금융/보험업 43.8%(-4.2%포인트), 공공부문 38.0%(-1.5%포인트), 운수업/우편업 27.2%(+0.7%포인트), 그리고 제조업 26.7%(-0.6%포인트) 등이었다. 도·소매업은 13.3%로 전년에 비해 0.2%포인트 증가에 그쳤지만, 조합원 수의 증가는 가장 많은 약 4만 6,000명이

증가하였다. 반면 조합원 수가 가장 많이 감소한 산업은 제조업으로 약 3만 3,000명이 감소하였으며, 공공부문도 약 2만 1,000명이 감소하였다. 조직률 감소는 조합원 수가 많은 제조업과 공공부문의 감소 영향이 컸다.

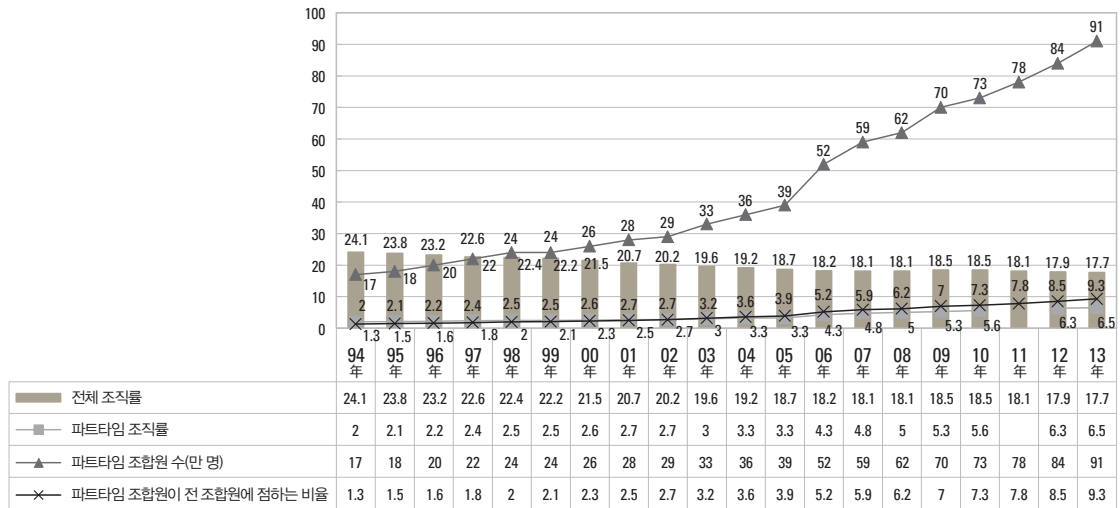
조직률은 기업규모별 격차가 크다. 1,000인 이상 대기기업의 경우 44.9%, 100~999인 규모의 중견/중기업 13.1%, 100인 미만 소기업 1.0%였다. 대기기업 노동조합 조합원 수와 공공부문(공무원과 준공무원 포함) 조합원 수의 합계는 약 676만 8,000명인데, 전체 조합원에서 차지하는 비율은 68.9%이다. 즉 일본 노동조합 조합원의 약 70%는 대기기업이나 공공부문의 근로자인 것으로 나타났다.

노조조직률은 감소하고 있으나, 파트타임근로자(비정규직)의 조직률은 지속적으로 증가하고 있다.

아래 그림에서 볼 수 있듯이 2013년 조직률은 6.5%로 2012년에 비해 0.2%포인트 증가하였다. 조합원 수도 약 91만 명으로 전년에 비해 7,000명 증가하였다. 이로 인해 파트타임근로자 조합원이 전체 조합원에서 차지하는 비율도 9.3%로 전년에 비해 0.8%포인트 증가하였다. 비정규직의 조직률은 절대적으로는 낮은 수준이지만 전체 조직률에서 차지하는 비율은 점차 증가하고 있어 제한적이지만 ‘조합원의 비정규직화’가 진행되고 있다는 분석도 가능한 상황이다.

노동조합 전국조직별로 보면, 렌고(일본노동조합총연합회)의 조합원 수가 684만 4,000명으로 전체 조합원의 69.3%를 차지하고, 전노련(전국노동조합총연합)은 82만 7,000명으로 8.4%, 그리고 전노협(전국노동조합연락협의회)은 12만 4,000명으로

〈노동조합 조직률과 파트타임 조합원의 추이〉



자료 : 후생노동성, 「노동조합 기초 조사」, 각 연도.



1.3%에 불과하다. 나머지 약 21%의 조합원은 전국 조직에 속해 있지 않은 것으로 나타났다. 산별연맹 중 가장 큰 조직은 UA젠센으로 조합원 수는 140만 명이고, 이어 자동차총련 76만 4,000명, 전기연합

63만 5,000명 등의 순이다.

- 출처: 후생노동성 홈페이지, 2013년 12월 17일자, '平成25年労働組合基礎調査の概況'

중국 : 근로자 3명이 퇴직자 1명 부양, 부양비 증가

인력자원과 사회보장부는 지난 2013년 11월 27일 '2003~2012년 중국 기업 종업원 기본양로보험' 현황을 발표했다. 발표된 자료에 따르면, 지난 10년간 종업원 양로보험 가입자 수는 연평균 8.2% 증가한 것으로 나타났다. 부양비, 즉 보험가입자 수/퇴직자 수는 2012년 3.09로 연평균 0.7% 증가한 것으로 나타났다. 2012년 말 현재 양로보험기금의 누적액은 22,968억 위안으로 연평균 33% 증가하여 2003년보다 21,204억 위안 늘어났다.

인사부는 정보공개에 요구에 따라 이전 노동보장부가 2007년부터 사회보험정보 공표제도를 만들었고, 매년 사회보험의 기본 현황을 공개하고 있다고 소개했다. 또한 사회 각계의 사회보험 현황에 대해 전반적인 이해를 돕고, 국민의 알 권리를 보장하기 위해 인사부는 10년간의 중국 기업 종업원 기본양로보험의 관련 통계자료를 다음과 같이 종합하여 발표했다.

2012년 종업원 양로보험 부양비 3.09명

이번에 발표된 '2003~2012년 중국 기업 종업원 기본양로보험의 가입' 현황표에 의하면, 종업원 양

로보험 부양비는 2003년은 2.90, 2012년 3.09로 10년간의 최고치는 2011년의 3.16이었다. 지난 10년간 연평균 0.7% 증가한 것으로 나타났다. 양로보험 가입자 수는 2003년 1억 3,881만 명에서 2012년 2억 8,272만 명으로 연평균 8.2% 증가했고, 이 중 이·퇴직자 수는 2003년의 3,557만 명에서 2012년 6,911만 명으로 연평균 7.7% 증가했으며, 종업원 가입자 수는 2003년의 1억 324만 명에서 2억 1,361만 명으로 연평균 8.4% 증가한 것으로 나타났다. 발표 자료에 따르면, 인구고령화가 확대되고 있지만 양로보험의 적용범위가 확대됨에 따라 부양비는 과거 10년 동안 다소 증가한 것으로 나타났다.

2012년 말 현재 기금누적액 22,968억 위안

이번에 발표된 '2003~2012년 중국 기업 종업원 기본양로보험의 가입' 현황표에 의하면, 2012년 말 현재 누적 잔액은 22,968억 위안으로 연평균 33% 증가해 지난 2003년보다 21,204억 위안 늘어난 것으로 나타났다. 2012년 종업원 기본양로보험의 총 수입액은 18,363억 위안으로 연평균 21.4% 증가해 2003년보다 15,154억 위안 늘어난 것으로 나타났

다. 반면 2012년 종업원 기본 양로보험의 총지출액은 14,009억 위안으로 연평균 20% 증가해 2003년보다 11,293억 위안 늘어난 것으로 나타났다. 발표 자료에 따르면, 종업원 기본 양로보험기금은 매년 흑자를 기록하고 있고, 재정보조를 제외하더라도 최

근 들어 수입이 지출을 초과한 것으로 나타나 사회에 루머로 떠돌고 있는 “양로금 수지적자” 또는 “재정보조에 의존”은 근거가 없는 것으로 나타났다.

• 출처: 中國人力資源開發網, 2013년 11월 27일자, ‘人社部:3名职工养1个退休职工’

중국 : 2014년 기업 임금인상률 8.8% 전망

최근 「2014년 이직과 임금조정 조사연구 보고서(이하, ‘보고서’)」가 발표되었다. 보고서의 연구 결과에 따르면 2013년 종업원의 전체 이직률은 16.3%로 다소 감소했고, 2014년 기업 임금인상률은 8.8%로 소폭 증가할 것으로 예상된다. 이 연구조사는 2013년 9월부터 11월까지 3,421명의 기업가와 4,613명의 종업원을 대상으로 실시되었다.

2012년 이직률이 16.7%까지 감소했고, 2013년 이직률은 또 다시 소폭 감소해 종업원의 전체 이직률은 16.3%로 나타났다. 세계 경제불황으로 중국 국내경제 성장세가 둔화됨에 따라 기업채용 및 종업원 이직 모두 변화가 컸다. 이 외에도 인건비와 운영비가 증가함에 따라 기업의 지급능력이 감소했고, 종업원의 임금인상에 대한 기대는 물가인상으로 인해 여전히 높은 수준을 유지하면서 기업의 임금지급능력과 종업원의 기대치 사이에 격차가 다소 벌어짐에 따라 종업원의 이직률도 다소 감소한 것으로 분석된다.

업종별로 이직률을 살펴보면, 전통 서비스업과 제조업의 이직률은 각각 19.4%, 19.1%로 상대적으로

높았다. 에너지 화학공업의 이직률은 11.8%로 비교적 안정적이었다. 종업원의 전체 유동성이 다소 감소했지만, 일선 생산직 종업원의 이직률은 높은 수준을 유지하고 있다. 일선 생산 종업원의 이직률은 2013년 가장 높은 23.7%로 나타났다. 이 밖에도 직능별 이직률을 살펴보면, 생산공정부문과 영업부문 종사자의 이직률이 각각 21.7%, 18.7%로 가장 높게 나타났다.

2013년 전체 업종의 평균 이직률이 16.3%인 것과 비교하면 2013년 졸업자의 이직률은 22.7%로 비교적 높게 나타났다. 최근 3년간의 통계에서 보면, 졸업자들의 이직률은 고공행진을 계속하고 있다. 「2013년 졸업생 조사연구 보고서」의 통계에 따르면, 임금복지 수준에 대한 불만, 발전기회의 결여, 조직 부적응 등이 졸업자들이 이직하는 주요 원인으로 나타났다. 이 외에도 상당수의 졸업자들은 직업 적합도에 대한 불만족으로 이직을 하고 있는 것으로 나타났는데, 이는 취업난 속에서 “일단 취업을 하고 나서 다시 구직을 하자”는 취업심리를 가지고 있고, 또한 일부 졸업자들은 이직을 임금인상



의 방편으로 삼고 있는 것으로 나타났다. 이러한 원인이 모두 졸업자들의 이직률에 직간접적인 영향을 미친 것으로 보인다. 한편 기업 내 종업원의 연령대도 이직률에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 보고서에 따르면, 기업 내에 1985년 이후에 출생한 종업원의 비중이 높을수록 이직률도 높은 것으로 나타났다. 이를 통해 신세대 종업원의 직장 안정성이 비교적 낮은 것으로 알 수 있다.

보고서에 따르면 2014년 기업 임금인상률은 8.8%로 예상된다. 2013년 중국 경제는 3분기 이후 다소 호전되었고, 공산당 18대 3중전회가 추가적인 개혁조치와 안정적인 성장정책을 제시함에 따라 기업 이익이 늘어났다. 기업은 더욱 적극적으로 발전기회를 잡음과 동시에 인재를 유지하기 위해 적정수준으로 임금을 인상했다. 이 밖에도 소비자물가지수가 지속적으로 상승하면서 인플레이션 압력이 확대되었고, 종업원의 임금에 대한 기대치도 점진적으로 향상되었다. 만일 종업원의 임금요구에 부응할 수 없다면 기업은 인재유동의 위험에 직면할 것이기 때문에 2014년 기업은 적정수준으로 임금을 인상할 것으로 전망된다. 그러나 현재 경제회복이 전체적으로 보면 아직 불완전하기 때문에 기업의 임금조정은 여전히 신중할 것으로 예상되며 2014년의 임금인상폭은 2013년보다는 크지 않을 것으로 예상된다.

업종별 임금인상률을 살펴보면, 대부분 업종의 2014년 임금인상률은 2013년 임금인상률이 하락한

기초 위에 소폭 인상될 것으로 나타났다. 이 중 2014년 금융업의 임금인상률은 10.4%로 가장 높게 나타났고, 부동산업, 첨단기술산업, 생물의약품계의 임금인상률도 각각 10.1%, 9.9%, 9.2%로 상대적으로 높게 나타났다. 2014년 예상 임금인상률과 2013년의 실질 임금인상률을 비교해 보면, 첨단기술산업의 임금인상률이 지난해보다 0.8% 증가해 가장 높은 증가폭을 보였다.

임금인상률의 변화에서 보면, 1선 도시(베이징, 상하이, 광저우, 선전 등 대도시)가 아닌 지역의 임금인상률은 최근 몇 년 동안 1선 도시보다 높았다. 2014년 1선 도시가 아닌 지역의 예상 임금인상률은 9%, 1선 도시의 예상 임금인상률은 8.6%로, 1선 도시가 아닌 지역의 예상 임금인상률이 0.4%포인트 높게 나타났다.

또한 직능별 종업원의 2014년 예상 임금인상률은 2013년과 비교하여 일정 수준 인상된 것으로 나타났다. 이 중 기술연구개발부문 종업원의 2014년 예상 임금인상률은 11.1%로 가장 높은 것으로 나타났다. 이 외에도 재무, 시장 마케팅, 생산공정 및 인사행정부문 종업원의 2014년 예상 임금인상률도 모두 8% 이상이었고, 구매물류 및 영업부문 종업원의 2014년 예상 임금인상률은 각각 7.6%, 7.5%로 비슷한 수준인 것으로 나타났다.

• 출처: 中國人力資源開發網, 2013년 12월 10일자, ‘明年企業薪酬預計漲8.8%’