



세계 노사정 소식

미국

미국 : 원격근로자의 상당수는 남성 근로자

일반적으로 많은 사람들은 원격근로자라고 하면 편한 옷을 입고 집에서 일하는 아이 엄마 또는 커피숍 같은 곳에 앉아 일하는 20대 젊은이들을 떠올리곤 한다. 그러나 최근 조사에 따르면, 집이나 비즈니스 센터, 또는 커피숍 등에서 일하는 원격근로자의 남성 비율이 여성보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 이에 비해 여성 근로자들은 사무실에 직접 나가서 일하는 시간이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 육아를 위해 주로 여성 근로자들이 원격근로를 선택한다는 기존의 통념과 반대되는 것으로 유연근로제와 관련하여 논쟁을 불러일으킬 것으로 예상된다.

유연근로제 컨설팅 그룹인 Flex+Strategy Group/Work+Life Fit Inc.(FSG/WLF)는 2013년 12월 미국 풀타임 근로자 대표표본을 대상으로 근로형태에 대한 설문조사를 실시하였다. 2014년 2월 20일 발표된 조사 결과에 따르면, 전체 풀타임 근로자의 31%가 원격근로의 형태로 근무하고 있었으며, 이들 가운데 71%가 남성인 것으로 나타났다. 또한 자녀 유무가 이들 구성비에 영향을 전혀 미치지 않으며, 연령에 따른 편중도 없는 것으로 나타났다.

이번 조사를 진행한 이 컨설팅 회사의 CEO인 윌리엄 요스트는 이에 대해 “전체 근로자의 3분의 1이 집이나 커피숍 등 회사 사무실이 아닌 공간에서 일하고 있어 원격근로가 주요한 근로형태의 하나로 자리 잡고 있음에도 불구하고, 여전히 많은 기업의 CEO들은 야후(Yahoo)에서 2013년 2월 원격근로를 전격 금지한 것처럼 언제든지 철회할 수 있는 근로형태의 하나로 인식하고 있다”고 지적했다. 또한 “원격근로는 부수적으로 따라오는 특권도 아니고, 단지 엄마들과 신세대만을 위한 근로형태도 아닌 일종의 조직 운영전략이다. 이를 단순히 일부 근로자들만이 누릴 수 있는 특혜로 이해하는 것은 현대인들이 실제로 어떤 방식으로 일하고 있는지, 원격근로가 기업들의 운영전략의 핵심으로 자리 잡고 있음을 무시하는 것”이라고 지적했다.

이에 더해 회사 사무실에서 일하는 근로자들의 경우, 여성 근로자가 남성 근로자에 비해 개인 사무실 등 프라이버시가 보장된 공간보다는 파티션으로 나뉘어져 있는 사무실이나 완전히 공개된 공용 사무실에서 일하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 전체



응답자의 30%가 개인 사무실에서, 33%가 파티션으로 나뉘어져 있는 사무실이나 공용 사무실에서 근무하고 있었으며, 성별로는 여성 근로자의 43%, 남성 근로자의 27%가 공용 사무실에서 근무하는 것으로 나타났다.

문제는 사무실에서 근무하는 이들이 일-가정 균형을 맞추는 데 가장 큰 어려움을 겪고 있다는 점이다. 이들은 원격근로를 하거나, 개인 사무실에서 일하는 근로자들에 비해, 일-가정 균형 및 근로유연성에 대해 통제력이 거의 없다고 느끼고 있으며, 유연근로제를 활용하면 커리어에 불이익을 받거나, 열심히 일하지 않는 것처럼 동료들에게 비춰질 것을 우려해 유연근로제를 선택하지 않거나 이를 위해 노력하지 않는다고 응답했다. 또한 이들 근로자 집단은 일-가정 균형을 위해 시간을 어떻게 활용할

것인가에 대한 훈련 및 교육을 받지 못한 것으로 나타났다.

보고서는 기업들이 더 많은 근로자들을 저 작은 공간에 밀어 넣을수록, 공용 사무실 근로의 한계를 직면하게 될 것이고, 따라서 결국에는 근로에 대한 통제보다는 더 좋은 실적·성과를 낼 수 있도록 하는 해결책으로 원격근로를 더 많이 선택하게 될 것이라고 예측했다.

- 출처 : 1) NPR, 2014년 2월 27일자, 'Telework: Not Just For Moms And Millennials'
- 2) FSG/WLF 홈페이지, 2014년 2월 20일자, 'New Research Reveals Major Myths in the Telework: Debate and a Growing Struggle in Open Offices'

미국 : 직장가 가정에서의 역할 변화, 여성 근로자에게 더 큰 스트레스

가정에서 직장으로 사회적 환경이 바뀌는 것, 또는 부모에서 근로자로 역할이 바뀌는 것이 근로자들에게 큰 스트레스로 작용한다는 연구 결과가 발표되었다. 사회심리학 저널인 *Social Psychology Quarterly*에 발표된 코넬대학교 사회학과 벤자민 콘웰(Benjamin Comwell) 교수의 연구에 따르면, 가정에서는 부모의 역할을 하다가, 직장에서는 근로자의 역할을 하게 되는 이러한 사회적 환경 및 역할의 변화가 자주 일어날수록 높은 강도의 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 새로운 환경에서 새로운 역할

을 수행하기 위해서는 사람의 사고방식 자체의 변화를 동반하는데, 그 결과 새로운 환경과 역할로 전환될 때 특히 자신의 말과 행동에 더 주의를 기울이게 되며, 자연스러운 인지상태에서 의도적이고 의식적인 인지상태로 전환되는 과정에서 새롭게 진입하는 복잡한 사회적 환경 내에서 신경 써야 하는 것들이 통째로 바뀌기 때문에 스트레스를 받게 된다는 것이다.

이 연구에 따르면, 성별에 따라 이 과정에서 받는 스트레스의 강도에 차이가 있는데, 집에서 자녀

들과 함께 지내는 시간이나, 출근하는 시간 동안에는 남녀의 스트레스 정도에 큰 차이가 없었다. 그러나 직장에 도착해서 근로자로 역할이 바뀌는 순간에 남성보다는 여성이 더 큰 스트레스를 받는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라, 남성은 이러한 역할 전환을 여성에 비해 적게 경험하는 데 비해, 여성의 경우 남성의 두 배 정도인 1일 20회 정도의 역할 모드 전환을 경험하는 것으로 나타났다. 또한 이 과정에서 극도로 높은 수준의 스트레스를 받는 비율이 남성에 비해 여성이 48% 더 높은 것으로 나타났다. “Switching Dynamics and the Stress Process”라는 제목의 이 연구는 노동통계국이 2010년 7,662명을 대상으로 조사한 미국인 시간사용조사(American Time Use Survey) 데이터를 바탕으로, 하루 24시간 동안 근로자들이 몇 번이나 이러한 사회적 환경 변화 및 역할 전환을 경험하는지, 그리고 그것이 건강과 복지에 어떤 영향을 미치는지를 분석하고 있다.

저자는 여성 근로자가 남성에 비해 날마다 아슬아슬하게 소화를 해내야만 하는 여러 가지 역할과 복잡한 사회적 환경이 많고, 결과적으로 예측 불가능

성이 더 크게 증가한다고 설명하고 있다. “역할 전환은 여성 근로자들이 밤낮으로 직면하는 지속적인 현실이다. 그들은 직장에서는 공적이고, 권위적이고, 위계적인 환경에서 일하다가, 집에 오면 바로 자녀를 돌보는 역할로 전환하는 등, 완전히 성격이 다른 사회적 역할 사이를 오가야 한다”고 지적했다.

이 연구는 또한 더 풍부한 사회연결망을 갖는 것, 더 넓은 인맥을 형성하는 것이 도움이 된다는 기존의 사회학 연구 결과들과 대치되는 것으로, 더 풍부하고 협조적인 사회적 관계를 많이 만드는 것이 역설적으로 개인에게는 이러한 다양한 사회적 역할과 환경을 넘나드는 빈도를 증가시키고, 스트레스를 증가시키는 결과를 낳는다고 지적하고 있다. 결국 얼마나 많은 사회 연결망을 가지고 있는지가 중요한 것이 아니라, 직장에서 가정으로의 전환처럼 어떠한 순서로 이들 연결망 사이를 오가는지가 더 중요한 문제라고 주장하고 있다.

- 출처 : Cornell Chronicle, 2014년 3월 5일자, ‘Context switching in daily life stresses us: study’



유럽

독일 : 2013년 독일 실질임금 하락

독일 연방 통계청의 발표에 따르면, 지난 2013년 독일 근로자들의 급여소득은 1.3% 상승한 반면, 소비자물가 상승률은 1.5% 증가한 것으로 나타났다. 이로써, 2010년부터 3년간 지속적으로 상승했던 독일 근로자들의 실질임금이 2013년에는 하락한 것으로 확인되었다. 지난 3년간의 실질임금 상승률을 살펴보면 2010년 1.5%, 2011년 1.0%, 2012년 0.6%로 점차 감소해 오던 실질임금 상승률이 드디어 마이너스로 돌아선 것이다.

이와 같이 실질임금이 하락한 배경에 대해 독일 연방 통계청은 성과에 연동되어 있는 상여금 수준이 기업의 실적 악화로 인해 감소했기 때문인 것으로 분석하고 있다. 여기에는 휴가비, 크리스마스 상여금 및 보너스 등이 포함된다. 실제로 2013년 독일

의 경제성장률은 0.4%로 2009년 경제위기 이후 가장 낮은 수준을 기록했다.

하지만 뮌헨 경제연구소(Münchener Ifo-Institut)는 2014년도에는 경제의 회복을 바탕으로 실질임금도 다시 상승할 수 있을 것이라고 예상하였다. 이 연구소의 전망에 따르면 2014년도 실질임금 상승률은 1.3%로 증가할 것이며, 국내총생산도 1.9% 증가할 것으로 내다보았다. 이는 2014년도 들어서 처음 체결된 화학산업의 단체협약을 기초로 한 것인데, 55만 명의 근로자를 적용대상으로 하는 해당 단체협약에서 3.7%의 임금 인상안이 합의된 바 있다.

- 출처 : 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 2월 20일자, 'Schwachtes Geschäftsjahr: Reallöhne sinken 2013 überraschend'

독일 : 직업 신뢰도 설문 결과

독일의 시장조사 연구기관인 GfK가 25개국 2만 8천 명을 대상으로 직업별 신뢰도에 대한 설문조사를 실시하였다. 그 결과 25개국 중 15개의 국가에서 소방관이 가장 신뢰받는 직업으로 나타났다. 반면

25개국 중 22개 국가에서 정치인에 대해 가장 낮은 신뢰도를 나타내고 있는 것으로 조사되었다.

해당 설문조사를 바탕으로 독일에서의 직업 신뢰도 결과에 대해 살펴보면, 97%의 응답자가 소방관

을 신뢰할 수 있는 직업이라고 응답하고 있다. 소방관 다음으로 독일에서 신뢰를 얻고 있는 직업으로는 구급대원(95.8%), 간호사 및 간병인(94.6%), 비행기 조종사(90.7), 의사(88%), 약사(87.5%), 대중교통운전자(87.1%), 경찰(82.4%), 농업종사자(80.5%), 기술자(80.3%) 순으로 나타났다. 일반적으로 안전 및 건강과 관련된 직업에 대해 독일인들의 신뢰가 높은 것을 확인할 수 있다.

GfK연구소의 대변인은 “실무경험이 우선적으로 요구되는 직업에 더 많은 신뢰를 보이고 있다”고 평가하며, “예를 들어, 파일럿이나 기관사들의 경우 자신의 안전과 더불어 많은 사람들의 안전에 대해 큰 책임이 따르는 것을 확인할 수 있다”고 결과를 분석하였다.

반면 은행원에 대한 신뢰도는 39%로 유로위기 이전의 결과와 비교해 크게 떨어진 것으로 확인되었으며, 운동선수들에 대한 신뢰도(39%) 또한 그다지 높지 않게 나타났다. 스포츠 선수들의 순위가 낮게 나타난 이유는 일반인에 비해 터무니없이 높은 연봉을 받는다는 점과 각종 약물, 도핑사건으로 이미지가 악화되었기 때문인 것으로 연구기관 측은 평가하고 있다.

정치인에 대한 신뢰도는 독일에서도 가장 낮은 순위를 기록하였는데, 단지 응답자의 15%만이 정치인에 대해 신뢰할 수 있다고 응답하였다. 선생님과

판사, 그리고 경찰 같은 공무원 직업(11~19위)은 독일 국민의 약 70% 이상에게 신뢰를 받는 것으로 나타나고 있다.

직업에 대한 신뢰도는 직업에 대한 호감도에 의해서도 영향을 받는 것으로 평가되었다. 특히 구직자인 청년층이 선호하는 직업군의 순위가 직업 신뢰도에도 일정 부분 반영되고 있는 것을 확인할 수 있다. 예를 들어 다른 국가에 비해 철강과 기술이 발달한 독일의 경우 엔지니어가 좋은 평가(80%)를 받고 있지만, IT 산업이 발달한 미국이나 프랑스에서는 엔지니어보다는 IT전문가에 대한 직업 신뢰도가 높게 나타났다. 독일의 경우 응답자 중 60%만이 IT 종사자에 대해 신뢰한다고 응답했다.

이번 GfK의 자료를 바탕으로 상호 신뢰도는 경제 영역에 있어서도 중요한 요소가 되는 것으로 분석되고 있다. 특히 독일인들은 신뢰가 없거나 평가가 좋지 않은 기업의 물품은 구매하지 않는 성향이 있는 것으로 나타나고 있기 때문에 신뢰도의 문제는 기업에 있어서도 주요한 관심의 대상이 되고 있다.

- 출처 : 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 2월 21일자, ‘Job-Ranking: Diesen Berufen vertrauen die Deutschen’
- 2) GfK 시장조사 연구기관(GfK) 언론보도용 자료, 2014년 2월 21일자, ‘Bürgermeister sind die vertrauenswürdigeren Politiker’



독일 : 공공기관 여성 기관장 및 부서장 비율, 약 21%에 불과

독일은 새 정부가 구성되고 연방정부의 각 기관의 인선과 인사정리가 어느 정도 마무리된 시점에서 각 기관의 기관장 및 소속 부서장의 성별 구성에 대한 조사가 이루어졌다. 3월 8일 세계 여성의 날을 맞아 일간지인 빌트(Bild)지에서 정부에 요청하여 작성된 자료에 따르면, 이번 독일의 연방정부에 소속된 각 부서 및 공공기관은 모두 715개인 것으로 확인되었으며, 그중 여성 기관장 및 부서장의 인원은 150명에 불과한 것으로 나타났다.

내무부 산하의 전체 163개 부서 중에서 단지 25개의 부서에서만 여성이 부서장인 것으로 조사되었으며, 경제부의 경우 75개 부서 중 12개의 부서, 농업부는 74개 중 10개 부서, 교통부의 경우에는 70개 부서 중 9개의 부서만이 여성 부서장을 선임한 것으로 나타났다. 외무부의 경우 이러한 성비 불균형은 더욱 심각해서, 독일에서 파견한 전체 153명의 대사 중 단지 17개 국가의 대사만이 여성으로 선임되었다.

이러한 정부 내 성비 불균형을 두고 야당 진영은 비판의 수위를 높이고 있다. 좌파당 소속인 게지네 뢰츠쉬(Gesine Lötzsch)는 한 마디로 ‘낙제점’이라고 평가했으며, 자민당의 카차 주딩(Katja Suding)은 빌트지와 인터뷰에서 “여성 쿼터제의 시행에 앞서 정부가 기업보다 먼저 모범을 보여야 할 것”이라고 지적하였다. 연방정부는 2016년부터 DAX에 상장된 주식회사의 경우 기업 내 감사위원회(Aufsichtsrat)의 여성 구성 비율을 30% 이상으로 하는 쿼터제 시행을 예고한 바 있다.

국제비교 설문조사에 따르면 경제영역의 경우에는 독일 정부와 같이 성비가 균형적이지 못한 영역을 찾기가 어려운 것으로 확인되고 있다. 기업의 CEO, 감사위원회, 경영진의 경우에는 평균 3분의 1이 여성인 것으로 나타났으며, 심지어 이슬람 국가인 아랍에미리트연합의 기업에서 여성 임원진이 차지하는 비중보다도 독일 정부의 여성 구성비가 낮은 것으로 확인되었다. 미국 기업의 경우에는 임원진의 72%가, 이탈리아의 경우에는 심지어 임원진의 83%가 여성으로 나타나고 있어 독일 정부의 성비 불균형은 더욱 크게 부각되고 있는 상황이다.

노동시장의 상황도 정부부처와 비교하여 더 나은 상황으로 보기 어려운 것이 사실이다. 시간제 근로에 종사하고 있는 여성의 주당 근로시간의 경우 독일은 평균 18.6시간으로, EU 회원국 중에서는 오직 포르투갈만이 독일보다 더 적게 일하는 것으로 나타났다. 이와 같이 짧은 독일 여성의 근로시간은 자발적인 근로시간 단축인 경우도 있지만, 시간제 근로에 종사하고 있는 여성의 절반 이상은 더 많은 시간 일하기를 원하고 있다고 밝혔다. 특히 양육 문제가 여성의 경제활동에 가장 큰 걸림돌이 되고 있는 것으로 보인다.

자민당의 지적과 같이 일반 기업을 대상으로 여성의 지위 향상 및 경제활동의 동인을 마련하고자 하는 현 정부의 정책기조를 고려한다면 이번 인사 결과가 다소 아쉬운 것은 사실이다. 정부부처에서부터 성비 불균형이 발생하게 된 원인의 분석이 선행되지 않는다면 민간 경제영역에 대한 정부정책이

힘을 얻기는 어려울 것으로 생각된다.

- 출처 : 1) 빌트(Bild)지, 2014년 3월 10일자, 'Regierung besetzt nur jeden 5. Top-Job mit Frauen'

- 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 3월 10일자, 'Frauen in Führungspositionen: Nur jede fünfte Bundesbehörde hat eine Chefin'

스웨덴 : 행정절차법 개정으로 국영고용센터와 실업기금 간 구직자 정보교환 허용

스웨덴 국영고용센터는 정부의 결정에 따라 지난 2013년 9월 1일부터 구직자에 대한 통제를 강화하였다. 새로운 규정에 따라 구직자는 구직기간 동안 어떤 구직 활동을 했는지 국영고용센터에 의무적으로 보고해야 한다. 이 제도가 도입된 이후 국영고용센터의 업무 처리량이 현저히 증가했는데, 이는 그동안 국영고용센터가 구직자의 매월 구직활동보고서 제출 여부를 실업기금에 통보해야 했기 때문이다.

최근 스웨덴 정부는 국영고용센터가 구직자의 실업기금 가입 여부를 직접 확인할 수 있도록 허용하였다. 이 같은 조치로 인해 국영고용센터는 더 이상 구직자와 실업기금에 구직활동보고서 제출 여부와 관련된 문서를 보내지 않아도 된다. 이전에는 개인 정보 보호를 이유로 국영고용센터와 실업기금 간의 정보교환이 허용되지 않아 구직자의 실업기금 가입 여부 및 실업급여 수령 자격을 확인하는 것이 불가

능했는데 이번 조치로 업무를 간소화할 수 있게 된 것이다.

앞으로는 국영고용센터와 실업기금 총연합회 SO가 구직자에 관한 정보교환과 관련한 기술적 문제를 해결해 양 기관 모두 동일한 정보에 접근할 수 있게 되었다. 하지만 이런 시스템은 2014년 4월 초부터 정상적으로 작동될 예정이다. 국영고용센터와의 정보교환 시스템의 운영으로 실업기금은 실제로 실업급여를 수령하는 구직자들의 서류만을 다루게 되면서 행정 간소화의 효과를 거둘 수 있을 것으로 기대된다. 이 같은 행정 간소화는 정부가 2014년 3월 1일자로 유효한 행정절차법을 새롭게 도입한 결과이다. 하지만 이번 행정절차법의 개정으로 구직자가 국영고용센터에 구직활동보고서를 제출할 의무가 사라진 것은 아니다.

- 출처 : 스웨덴 국영고용센터, 2014년 2월 5일자, 'Fäire meddelanden till a-kassoma'



영국 : 국민연금 지급 서비스, 노동연금부 계획하에 민영화될 수도

가디언이 입수한 정부 문서에 따르면, 행정비용 절감을 위해 국민연금 지급 업무를 민영화하는 방안이 고려되고 있다. 수십억 원 이상의 비용을 절감하기 위한 노력의 일환으로, 노동연금부는 매년 450만 연금내역서 발행 방식과 국내 및 전 세계의 수백만 연금수급자에게 공공자금 1,000억 파운드 가 집행되는 방식을 검토하는 데 착수했다. ‘노동연금부 효율성 검토(DWP Efficiency Review)’라는 제목의 이 문서는 약 80페이지 분량이며 ‘대외비’라고 표시되어 있다. 이 문서는 75만 건의 전화통화를 처리하고 980억 파운드의 수당 및 세금 공제액을 배분하는 비용을 줄일 수 있는 방안 또한 고려하고 있다. 지난 2014년 1월 고위공무원들에게 배포된 이 문건은 정부의 가장 큰 부처가 ‘전례 없는 개혁 요구’에 직면해 있다고 밝히고 있다.

이안 던컨 스미스 노동연금부 장관은 2016년까지 운용예산을 34% 줄여 2009~2010년 90억 파운드 이던 것을 63억 파운드로 대폭 삭감할 예정이며, 이를 위해 향후 2년간 약 20억 파운드를 절감해야 한다. 해당 문건에 따르면, 간접비를 줄이라는 조지 오스번 재무부 장관의 요구를 실행하기 위해서는 각료와 공무원들이 국민연금과 65세 이상을 위한 다른 수당들이 관리되는 방식을 면밀히 검토하는 등 좀 더 전략적인 변화가 필요하다. 또한 “가장 낮은 곳에 달린 과일” 대부분은 이미 사라졌기 때문에 더 절약할 수 있는 기회는 한정되어 있다. 이는 노동연금부가 효율성을 위해 가능한 한 모든 방법을 추구한 결과다. 노동연금부가 더 많은 것을 전달하기 위해서

는 운영사업을 수행하는 방식을 좀 더 근본적으로 검토하고 전략적인 변화를 고려할 필요가 있다”고 해당 문건은 덧붙였다.

현재 정부는 던디(Dundee), 뉴캐슬(Newcastle), 스완지(Swansea), 블랙풀(Blackpool)을 포함하여 10개 지역에 연금센터를 운영하고 있다. 이 서비스는 국민연금 800억 파운드, 연금크레딧 77억 파운드, 국내 연금수급자 기타 수당 28억 파운드 및 해외 연금수급자 기타 수당 12억 파운드를 집행하며 7,000명의 직원을 고용하고 있다. 해당 검토는 사망이나 사회보장지불 종결 보고를 돕는 사망(신고) 서비스인, “한 번만 말해주세요(Tell US Once)”가 외부에 위탁되었을 때 더 효율적으로 운영될 수 있는지를 조사할 예정이다.

노동 및 연금 위원회 하원의장인 노동부의 다임 앤 배그(Dame Anne Begg)는 서비스가 사기업에 입찰되는 것을 원치 않으며 연금수급자의 93%가 현재 방식에 만족하거나 매우 만족하고 있다고 언급하면서 “비용을 절감하고 싶다면 다른 데서 줄일 수 있다. 결과적으로 더 좋지 못한 서비스가 된다면 납세자들에게 합당하지 못하다”고 지적했다.

연금 전문가인 로스 알트만(Ros Altmann)은 캐피타(Capita)나 세르코(Serco), G4S와 같은 회사가 공공자금 1,000억 파운드를 연금수급자에게 집행하는 데 참여할 수도 있다는 점에 대해 우려를 표하면서, “우리는 많은 수의 취약계층을 다루고 있고, 따라서 단기간의 절약을 위해 잘 운영되고 있는 서비스를 외부에 위탁하는 것은 매우 우려되는 일이다”라고 말했다. 알트만은 외부기업이 직원의 보수와 근로조건 혹

은 서비스의 질을 저하시키는 방식으로 비용을 절감할 것이라고 지적하면서 “서비스가 독점이 되고 요금이 오르거나 고객만족도와 참여가 악화될 것이므로 결국에는 더 많은 비용이 들 것”이라고 말했다. 영리 기업에 의해 운영되는 사망(신고) 서비스에 대해서도 우려를 표하면서 “사기업 서비스 제공자가 저비용으로 세심한 서비스를 제공할 수 있을 것이라고는 상상하기 어렵다”고 말했다.

우파 성향의 싱크탱크인 경제연구원(the Institute of Economic Affairs)은 국민연금의 전달 및 자금 조성 방식에 대한 검토를 환영한다고 밝혔다. 경제연구원 대변인은 “정부가 국민연금의 준비와 관련하

여 급진적인 변화를 고려해야 한다”면서, 15년간 고령자에 대한 정부 준비의 엄청난 증가로 “개인 저축이 대폭 줄고 조기퇴직이 장려되었다”고 덧붙였다. “기대수명이 늘어남에 따라 현 시스템은 우리의 자녀와 손자 세대에서는 지속될 수 없다”고 대변인은 지적했다.

노동연금부는 모든 정부부처가 효율성 검토를 했다고 밝히면서 현재로서는 연금 지급 서비스를 외부에 위탁할 계획은 없다고 말했다.

- 출처 : 가디언, 2014년 2월 9일자, ‘State pension service could be privatised under DWP plans’

영국 : 부총리, 직업정보 웹사이트 구축 통해 청년층 경력개발 지원 계획 발표

영국 닉 클레그 부총리는 오늘 윈스톱 대학 지원 서비스를 제공하는 UCAS(Universities and Colleges Admissions Service)와 유사한 형태의 웹사이트를 만들어 젊은이들이 직업교육 과정이나 견습직 혹은 훈련직 일자리를 찾을 수 있도록 하겠다고 발표했다.

이것은 대학진학을 선택하지 않은 젊은이들이 경력을 쌓는 대안적인 방법에 대한 정보를 얻고 조인을 구할 수 있도록 윈스톱 온라인 서비스를 제공하는 것을 목적으로 한다. 또한 대학 지원 웹사이트인 UCAS에 근거를 뒀으므로, 직업교육에 대한 인식을 향상시키고 고교졸업 후의 진학과 직업교육에 보다 동등한 가치를 부여하려는 노력이 반영되어 있다.

남런던에 위치한 사우스필즈 아카데미(Southfields Academy)에서 학생들을 대상으로 한 연설에서 클레그는 “지금 당신이 대학에 가고 싶다면, UCAS를 통해 당신이 필요로 하는 모든 정보를 얻을 수 있다. 여러 대학과 프로그램들을 찾을 수 있고, 입학에 위해 필요한 A레벨 과목과 성적을 알아볼 수 있으며, 지원서 역시 제출하고 확인할 수 있다. 그러나 당신이 다른 종류의 훈련을 원한다면, 이 모든 서비스는 이용할 수 없다”고 지적하면서, “16세에 여러분 중 많은 이들이 대학에 입학할지 견습생으로 일할지 아니면 특정 업계나 직종을 위한 훈련을 받을지를 선택하는데, 어느 길을 선택하든 대학에 진학하는 것과 같은 가이드와 지원을 받아야 한다고 생각



한다”고 말했다.

견습직 일자리 수가 서서히 증가(2013년 8~10월 기간에 전년대비 24%가 증가)하고 있는 반면, 견습직이나 다른 직업적 옵션에 대한 조언은 드물 뿐만 아니라 어디에서 좀 더 많은 정보를 찾을 수 있을지를 학생들이 잘 모른다는 점에 대한 비판이 있었다.

발표된 새로운 계획이 시행되면 지방정부가 해당 지역의 웹사이트를 제공하는 책임을 지게 될 예정이다.

영국산업연맹(Confederation of British Industries : CBI)은 해당 발표를 환영하면서, “영국산업연맹은 오랫동안 직업교육과 관련된 UCAS 스타일의 시스템을 요구해 왔다. 이것은 직업교육의 경로가 좀 더 가시화될 수 있는 중요한 한걸음이 될 것이며, 직업교육 경로가 보다 전통적인 진학 경로와 비슷한 수준이 되는 데 도움이 될 것”이라고 기술 및 고용 정책 부문 이사인 네일 카베리(Neil Carbery)를 통해

덧붙였다.

직업진로 웹사이트를 만드는 계획은 오늘 정부가 발표한 여러 계획안들 가운데 하나이다. 클레그 부총리는 16~17세 청소년들이 지방 잡센터플러스(Jobcentre Plus) 서비스를 이용하는 시범 계획을 포함하여 학생들을 위한 향상된 직업진로 가이드에 대한 계획들 역시 밝혔다. 현재 이 서비스들은 18세 이상에게만 적용되고 있다. 클레그는 또 지역의 사용자 대표가 모든 학교 이사회의 일원이 될 것을 권장했다.

부총리의 발표는 청년실업을 해결할 목적으로 만들어진 수많은 계획안 가운데 최신 안이다. 통계청 발표에 따르면, 16~24세의 2014년 2월 실업률이 2011년 이래 가장 낮은 수준으로 하락하여 90만 명을 약간 웃도는 수준이다.

• 출처 : 퍼스널투데이, 2014년 2월 27일자, ‘Clegg to launch UCAS-style vocational website’

프랑스 : 실업률 통계기준 및 질문 변경 후 실업률 하락

2014년 3월 6일, 프랑스 통계청(INSEE)의 발표에 따르면, 2013년 4분기 실업률은 3분기에 비해 0.1% 포인트 하락한, 10.2%를 기록했다(해외령 포함). 장마르크 애로(Jean-Marc Ayrault) 국무총리와 미셸 사팡(Michel Sapin) 노동부 장관은 “프랑스 실업률이 하락 국면에 접어들었다”고 자축했다. 그렇다면, 2013년 말까지 실업률의 상승 곡선을 꺾겠다는 올랑드 대통령의 공약이 실제로 지켜진 것일까? 통

계청 경영진은 3월 6일 아침 당혹감을 감추지 못했다. “우리는 0%를 예상했었고, 신뢰구간은 0.3%이다. 0.1%포인트 하락은 대단한 일이지만, 단지 통계적인 수치일 뿐이며, 별 의미를 지니지 못한다”고 경영진 중 한 명은 설명했다.

이번 수치는 유일하게 국제적 비교에 유효한 국제노동기구의 기준에 맞게 계산한 것이지만, 문제는 고용센터(Pôle Emploi)가 매달 발표하는 수치와

지나치게 큰 차이를 보이고 있다는 점이다. 고용센터의 수치를 따르면 지난해 말까지 실업률 상승세는 꺾이지 않았다.

전화 혹은 가정방문을 통해 무작위 조사를 진행한 통계청은 2013년 실업자의 수가 280만 명으로(본토 기준) 크게 늘어나지 않았다고 발표했다. 그러나 고용센터는 A범주(한 달 동안 어떤 경제활동을 하지 않은 자)에 속하는 구직자의 수가 17만 5천 명이 늘어나 약 330만 명에 달한다고 보고 있다. 즉 통계청 수치보다 50만 명이 많다. 이러한 차이는 위기 이후에 전혀 볼 수 없었던 것이다.

통계청은 “이러한 차이에는 당연히 여러 문제점을 제기할 수 있다”는 점을 시인하며, “고용센터에 등록된 상태에서 더 이상의 구직활동을 포기한 사람도 있는 반면, 동시에 젊은 층에서는 일반적으로 등록에 대해 관심이 적었지만, 최근 각종 혜택을 위해 등록을 더 하려는 현상도 포착된다”고 설명했다. 통계청이 실시한 조사에 따르면, 실업자 중 16%가 고용센터 등록 여부를 밝히지 않았다.

상황은 통계청이 2013년 초에 실업률 조사 질문을 변경하면서 더욱 악화되었다. 질문 유형에 따라 응답이 크게 달라졌기 때문이다. 통계청 조사원은 응답자에게 매우 짧은 형식으로 “당신은 그동안 구직활동을 한 적이 있습니까?”라고 질문을 한다. 변경 이전 질문에 포함되어 있던 “시간제 일자리나 간헐적인 일자리라도 찾아보았습니까?”라는 질문은 삭제되었다. 이러한 질문의 변경은 응답자의 답변을 ‘네’에서 ‘아니요’라고 유도하는 경향이 있다. 전문가들은 새로운 질문 양식이 실업률을 인위적으로 낮추고 있다고 보고 있으며, 그 정도는 0.5%포인트, 즉 14만 5천여 명에 달한다.

한편 이번 통계청의 발표에 따르면 25세 미만의 청년실업률은 23.7%로 3분기에 비해 2.4%포인트 하락했으며, 이는 보조계약(contrats aidés)의 급격한 증가 때문인 것으로 풀이된다.

• 출처 : Le Monde, 2014년 3월 6일자, ‘Comment expliquer les différences de chiffres du chômage?’



아시아

일본 : 전문직의 유기고용 계약기간 10년으로 연장

후생노동성은 지난 2014년 2월 14일 비정규직근로자 등 근무기간이 정해진 유기고용 근로자의 계약기간을 현행 5년에서 최장 10년으로 연장하기로 결정하였으며, 이는 변호사나 공인회계사와 같은 고소득 직종에 한해서 적용될 방침이다. 관련 법안은 차기 국회에 제출하여 법안 통과를 목표로 하고 있으며, 정년퇴직 이후의 고령자에 대해서도 5년의 유기고용 이후에 다시 유기계약을 갱신하여 고용할 수 있도록 하는 규정도 포함하였다. 시행은 2015년 4월을 목표로 하고 있다.

현행법은 기업이 유기고용 근로자를 5년간 같은 직장에서 고용했을 경우 본인이 희망하면 무기고용으로 전환하도록 되어 있는데, 새로운 법은 기업이 일부 인력에 대해 유기고용 근로자로 고용하기 쉽도록 하는 조치를 삽입하였다. 예를 들면 현행 제도에 근거한 유기고용이라면 5년 후인 2019년까지만 일할 수 있지만 새로운 법이 통과되면 지금부터 6년 후인 2020년 도쿄 올림픽을 위한 프로젝트에서도 유기고용으로 일할 수 있게 된다.

최장 10년까지 유기고용이 인정되는 직종은 법이 통과된 후에 결정할 방침이며, 연간 수입 1천만 엔 이상 등으로 대상 제한을 두는 사항 등을 검토하고

있다.

정년퇴직 이후의 고령자가 유기고용 기간인 5년이 지난 후에 1년 단위 등의 유기계약으로 다시 고용할 수 있는 시스템은 기업이 예전부터 지속적으로 요구해 왔던 사항이다. 기존 시스템의 경우 고령자가 5년간의 유기고용계약이 끝난 후에 무기고용으로 전환되면 기업은 계속해서 고령자를 고용할 수 밖에 없기 때문에, 5년이 되기 전에 고용계약을 해지하는 사태가 빈번하게 발생하곤 했다. 일본 정부는 이번 개정에 의해 기업 측의 사정으로 5년이 되기 전에 고용을 일제히 해지하는 사례가 줄어들 것으로 전망하였다.

5년간의 유기계약 기간에 대한 검토는 지난 2013년 일본정부가 추진한 '국가전략특구'의 규제 완화의 일환으로 제안되었다. 단 이 시스템은 전국에서 일괄적으로 실시되지 않으면 기업 간의 공정성이 저해될 수 있다는 후생노동성의 의견이 있어 특구가 아닌 전국에서 실시될 예정이다.

- 출처 : 일본경제신문 조간 5페이지, 2014년 2월 15일자, '有期雇用、専門職10年に、厚労省方針、高齢者も更新可能.'

일본 : 임금인상 예정 기업 46.4%

일본의 아베 총리가 추진하고 있는 금융, 재정, 성장 정책인 아베노믹스가 일본 경제의 선순환을 이루기 위해 가장 강조하는 것은 임금인상이다. 임금인상을 실현하기 위하여, 정부 주도로 노사정 회의를 조직하여 2013년 12월 ‘노사정협의’를 이끌어냈다. 이러한 상황에서, 기업이 실제 임금인상을 실시할 것인지에 관심이 모이고 있다. 일본 최대 신용조사회사인 제국 데이터 뱅크가 2014년 1월 말 2만 2,834개 기업을 대상으로 임금인상 예정 조사를 실시하여 1만 700개 기업(회답률 46.9%)으로부터 응답을 받았는데, 그 조사 결과를 바탕으로 일본 기업의 임금인상 예정을 살펴보기로 한다.

기업이 2014년도 임금개선 예정이 있다고 응답한 비율은 46.4%로, 지난해보다 7.1%포인트 증가했다. 임금개선 예정의 구체적인 내용을 보면(복수회답), ‘기본임금 인상(베이스 업)’이 34.0%, 상여금이 27.8%로 지난 2013년보다 각각 2.0%포인트, 6.8%포인트 증가했다. 반면 임금개선 예정이 없다고 응답한 기업은 29.0%로 지난해보다 3.3%포인트 감소했다.

임금개선 예정인 기업에 대해 그 이유를 묻은 결과, ‘노동력 정착/확보’가 57.2%로 가장 많았고, 이어 ‘자사의 실적 확대’ 50.2%, ‘소비세율 인상’ 23.8%, ‘물가동향’ 22.5%, 그리고 ‘동업 타사의 임금동향’ 18.7%였다. 한편 임금개선 예정이 없다고 응답한 기업에 그 이유를 묻은 결과, ‘자사의 실적이 저조해서’가 58.0%로 가장 많았고, 이어 ‘소비세율 인상’ 24.7%, ‘동업 타사의 임금동향’ 19.3%, ‘기업

이익의 내부 유보 확대’ 17.1%, 그리고 ‘인적투자 확대’ 15.0% 등이었다.

일본에서는 2014년 4월부터 소비세가 5%에서 8%로 인상되는데, 이에 따른 기업의 임금 개선에 대한 반응은 ‘인상 예정 있음’과 ‘인상 예정 없음’으로 나뉘었다. 전자의 경우 소비세율 인상으로 이익증가를 기대하고 있고, 후자는 소비세율 인상으로 이익감소를 우려하고 있기 때문으로 보인다. 전자는 가격 결정권이 비교적 있는 반면, 후자는 이것이 없는 차이인 것으로 해석할 수 있다.

한편 주로 제조업분야의 대기업 노조가 소속되어 있는 금속노협은 2014년 2월 27일 가맹 노조에 대해 임금인상 요구 실태조사를 하였다. 52개 노조 중 임금인상 요구를 한 노조는 52개로 전 노조가 임금인상을 요구했다. 전년도인 2013년의 경우 임금인상을 요구한 노조는 5.5%에 불과했던 것과 매우 대조되는 모습이다. 또한 기업 내 최저임금 협정을 체결한 노조는 51개였는데, 그중 최저임금 인상을 요구한 노조는 27개로 52.9%에 이르렀다. 전년도인 2013년에 이 비율은 27.3%에 불과했었다. 2014년에 임금이 어느 정도 인상될지 귀추가 주목되고 있다.

- 출처 : 1) 제국 데이터 뱅크 홈페이지, 2014년 2월 17일자, ‘2014年度の賃金動向に関する企業の意識調査’
- 2) 금속노협 홈페이지, 2014년 2월 27일자, ‘2014年闘争要求状況総括表’



일본 : 고용보험법 개정으로 남성의 육아휴직 사용을 늘리기 위해 고용보험 급부율 67%로 인상

낮은 수준에 머물고 있는 남성의 육아휴직 사용률을 늘리기 위해 고용보험에서 지급되고 있는 육아휴직 수당을 인상하는 내용 등을 포함한 개정고용보험법이 지난 2014년 3월 28일의 참의원 본회의에서 가결, 성립되었다.

남성의 육아휴직 사용률은 수입이 줄어드는 것에 대한 불안 등으로 인해 2012년 현재 1.89%에 그치고 있어, 개정고용보험법에서는 사용률을 늘리기 위해 고용보험에서 지급되고 있는 육아휴직 수당 급부율을 인상하였다. 일본 정부는 오는 2020년까지 남성의 육아휴직 사용률을 13%까지 늘리는 것을 목표로 하고 있다.

구체적으로는 육아휴직 취득 전 임금의 50%가 지급되는 급부율이 2014년 4월부터는 처음 6개월 간에 한하여 67%까지 인상된다. 예를 들어 맞벌이

부부가 반년씩 교대로 육아휴직을 사용하면 1년 동안 지급받는 수당은 현재보다 늘어나게 된다.

개정고용보험법에서는 비정규직으로 일하는 청년층을 지원하기 위해 정부가 부담하는 직업훈련비용의 상한 금액을 현재의 10만 엔에서 48만 엔으로 인상하여 지급하도록 결정하였다. 또한 실업수당의 수급기간을 남기고 재취업한 근로자의 임금이 이전보다 감소한 경우, 임금 차액의 6개월분을 일시금으로 지급하는 내용도 포함하고 있다.

- 출처 : 1) NHK 뉴스, 2014년 3월 28일자, ‘男性の育児休業取得率向上へ 雇用保険給付率 67%に引き上げ 改正法成立’
- 2) 도쿄신문 석간 2페이지, 2014년 3월 28일자, ‘育休給付を拡充 改正雇用保険法が成立’