



## 세계 노사정 소식

### 미국

#### 미국 : 오바마 대통령, 노동부에 초과근로수당 적용확대 방안 마련 지시

2014년 3월 13일 오바마 대통령은 “미국 근로자는 매우 오랜 시간 동안 일하고 있지만 그 대가는 너무 적게 받고 있다”며 주당 40시간을 초과하는 근로에 대해 적용하는 초과근로수당을 수백만 명의 근로자에게 확대 적용할 수 있도록 하는 연방법 수정안을 마련할 것을 노동부에 지시했다.

오바마 대통령은 “불행하게도 현재 수백만 명의 미국인이 그들이 마땅히 받아야 할 초과근로수당을 받지 못하고 있다. 현재의 연방법은 고임금 화이트 칼라 근로자에게는 적용되지 않을 뿐더러, 연간 임금이 2만 4천 달러 이상인 근로자에게도 적용되지 않고 있다”고 지적했다. 또한 “초과근로수당은 단순 명료한 사안이다. 많이 일하면 일할수록 더 많은 임금을 받아야 하는 것이다”라고 설명했다.

이번 지시는 최근 경제불평등 해소를 위해 민주당이 제안한 여러 법안들을 공화당이 반대하고 나서는 가운데, 오바마 대통령이 내렸던 여러 행정명령 중 가장 최근의 것이다. 예를 들어, 오바마 대통령은 최근 연방정부의 용역을 맡은 기업의 최저임금을 인상하도록 행정명령을 내린 바 있으며, 청년 근

로자를 위해 세금면제가 되는 퇴직연금 프로그램을 새롭게 도입한 바 있다.

2007년 경제위기 이후 경제가 회복기로 접어든 5년 전부터 기업 이익은 증가하는 데 비해 근로자 임금은 제자리인 상황에서 이러한 조치들은 분명히 필요한 것이라고 행정부 관계자들은 설명하고 있다. 스탠다드앤amp;P(S&P) 500대 기업의 경우 이 시기에 이익은 두 배로 늘었지만, 근로자에게 돌아가는 수익 비율은 사상 최저치를 기록하고 있는 상황이다.

기업 로비스트 그룹은 이러한 일련의 행정명령이 지나친 규제라고 비난했다. 이들은 이러한 조치가 결국엔 경제성장을 저해하고, 인건비 상승으로 인해 기업의 고용을 축소할 것이라고 주장했다. 중소기업 로비 그룹인 National Federation of Independent Business의 대변인 에릭 렐러(Eric Reller)는 성명을 발표해, “초과근로수당을 확대하겠다는 오바마 대통령의 계획은 최저임금 인상, 웨이터 등 팁을 받는 근로자의 최저임금 인상, 의료보험 비용 증가를 비롯해, 기타 비용만 증가시키는 불필요한 규제를 강

화하는 여러 조치들에 더한 또 하나의 반기업(anti-business) 정책일 뿐”이라고 비판했다.

백악관은 초과근로수당 적용 기준인 주당 455달러(연간 약 2만 4천 달러) 이상의 급여를 받고 있어서 초과근로에 대해 1.5배 초과근로수당을 적용받지 못하는 근로자 비율이 임금근로자의 대부분인 88%에 이른다고 지적했다. 이들은 또한 소위 “화이트칼라 적용 면제”라는 조항 때문에 다른 근로자들을 감리·감독하는 근로시간에 대해서는 초과근로수당을 적용받지 못한다.

오바마 대통령은 “만약 당신이 이 기준점보다 1달러만 더 벌어도, 초과근로수당을 적용받을 수 없다. 육체노동을 하는 근로자이든, 주당 50~60시간, 혹은 70시간을 일하든지 상관없이, 당신의 사용자는 10센트도 더 임금으로 지급할 필요가 없는 것이다”라며 초과근로수당 적용 확대의 필요성을 설명했다.

현재의 초과근로수당 적용임금 기준(주당 455달러, 연간 2만 4천 달러)이 결정된 2004년에 기준 이

상의 소득으로 인해 초과근로수당을 적용받지 못하는 근로자 비율은 82%였는데, 이 비율은 1975년에는 35%밖에 되지 않았다. 하지만 적용임금 기준이 물가상승률과 연동되지 않아, 현재는 이 비율이 88%까지 상승했다. 1975년 기준점은 당시 주당 임금 250달러로, 현재 물가 기준으로 환산하면 1천 달러 정도가 된다. 이는 현재 적용 기준점인 주당 임금 455달러의 두 배가 넘는 수준이다.

오바마 대통령은 이번 지시에서 새 임금 기준점을 구체적으로 명시하지는 않았으며, 바로 발효되는 것도 아니다. 대신, 토마스 페레즈(Thomas Perez) 노동부 장관에게 어떻게 하면 초과근로수당을 적용받는 근로자 수를 늘릴 수 있을지에 대한 방안을 마련하도록 지시한 것이다. 이에 대해 기업들은 분명 법률 개정으로 초과근로수당을 적용받는 근로자 수를 최소화하기 위해 노력할 것으로 전망된다.

· 출처: NYT, 2014년 3월 13일자, ‘Obama Orders Rule Changes to Expand Overtime Pay’

## 미국 : 코네티컷 주지사, 2017년부터 시급 10.10달러로 최저임금 인상키로 한 법안에 서명

대널 말로이(Dannel Malloy) 코네티컷 주지사는 최저임금을 2017년부터 시급 10.10달러까지 인상하는 법안에 서명했다. 물론 다른 여러 주들도 최저임금 인상을 계획 중에 있고, 오바마 대통령도 연방 최저임금을 10.10달러까지 인상할 것을 의회에 촉구하고 있는 상황이지만, 코네티컷 주의 이번 최저임금 인상률은 다른 주에 비해 가장 높을 것으로 예상된다.

“이번 법안은 풀타임으로 일하는 사람과 그 가족이 가난에 허덕이지 않게 하기 위한 것이다. 그리고 최저임금 인상으로 늘어난 소득은 결국 우리 경제와 지역사회로 되돌아와 도움이 될 것이다”라고 말로이 주지사는 설명했다.

21개 주와 워싱턴 D.C.는 현재 연방 최저임금인 7.25달러보다 높은 지역 최저임금을 적용하고 있



다. 주별로 최저임금 순위를 살펴보면, 워싱턴 주가 9.32달러로 1위를 기록하고 있고, 그 뒤를 오레곤 주(9.10달러), 버몬트 주(8.73달러), 코네티컷 주(8.70달러)가 뒤따랐다.

코네티컷 주의 이번 법안은 2015년부터 최저임금을 인상하는 내용을 포함하고 있는데, 2015년 1월 1일부터 시급 9.15달러, 2016년에는 9.60달러로 인상된다. 코네티컷 주의 당국자는 최저임금을 받으며 일하고 있는 근로자 수가 7만~9만 명 사이인 것으로 추산하고 있다.

이번 최저임금 인상 법안의 발효에 대해 공화당은 지금도 미국 내에서 전기를 포함한 에너지 가격이 가장 비싸고, 비즈니스에 덜 매력적인 코네티컷 주가 기업에 더욱 외면받게 될 것이라고 경고했다. 또한 이미 코네티컷 주의 2014년 1월 실업률이 7.2%로 전국 평균 6.6%보다 높은 상황에서, 최저임금 인상으로 인해 기업이 점점 고용을 줄어나갈 것이라고 우려를 표명했다.

코네티컷 주 상원의원이자 그리니치에서 기업을 운영하고 있는 스콧 프란츠(Scott Franzts)는 주정부가 최저임금에 관해 만큼은 최고가 되기를 바란다거나 자부심을 느끼려고 해서는 안 된다고 비판했다. 인터뷰에서 그는 “최저임금 인상은 기타 여러 반기업(anti-business) 환경을 부추기는 것이다. 우리는 코네티컷 주의 에너지 가격이 높은 것을 자랑해서도 안 된다. 코네티컷 주는 이미 유류세가 미국에

서 1~2위를 달리고 있다”고 지적했다. 또한 “최저임금 인상으로 고용 증가가 멈출 것인데, 일자리가 아예 없는 것보다는 (이번에 통과된 최저임금보다 낮은) 9.15달러의 최저임금이 더 낫다고 늘 생각해왔다”고 말했다.

그럼에도 불구하고, 선거가 한 해 앞으로 다가온 시점에서, 말로이 주지사는 코네티컷 주가 오바마 대통령의 연방 최저임금 인상안을 가장 처음으로 받아들여, 민주당이 장악하고 있는 주 의회에서 최저임금 인상안이 통과된 지 하루 만에 법안에 서명한 주라는 타이틀을 놓치고 싶어하지 않는 듯 보였다.

설문조사 결과, 대다수의 미국인은 최저임금 인상에 찬성하는 것으로 나타났으나, 최근 발표된 의회예산처 보고서는 최저임금을 10.10달러로 인상할 경우 일자리 수가 적게는 아주 조금 감소하거나 많게는 1백만 개까지 감소할 것이라고 추산했다.

백악관은 오바마 대통령의 성명을 발표하여 코네티컷 주가 좋은 선례를 만들어냈다고 최저임금 인상을 축하했다. “미 의회, 주지사들, 주 의원들, 미 전역의 비즈니스 리더들 역시, 풀타임으로 일한다면 미국인들 가운데 그 아무도 가족을 빈곤 속에 허덕이지 않도록 하는 코네티컷 주의 최저임금 인상을 곧 따르게 될 것이다”라고 말했다.

· 출처: New York Times, 2014년 3월 28일자, ‘Connecticut Governor Signs Wage Bill’

## 유럽

### 독일 : 메르켈 3기 정부 출범 후, 독일 근로자의 근로의욕 회복세

여론조사기관인 갤럽(Gallup)의 조사 결과에 따르면, 독일 근로자의 17%가 자신의 업무에 대해 열정이나 의욕이 없다고 답변한 것으로 확인되었다.

비록 설문 대상 근로자 수가 1,300명으로 설문 결과를 일반화하기에는 표본의 수가 부족하지만, 그 대상이 무작위로 선정되었다는 점에서 독일의 많은 근로자는 자신이 하고 있는 일에 대해 동기부여가 부족하다는 사실을 확인할 수 있는 결과임에는 분명하다.

갤럽이 발표한 설문 결과에 따르면, 독일 근로자의 16%만이 회사의 이익과 목적을 이루기 위해 스스로 나설 수 있는 준비가 되어 있다고 답한 반면, 67%의 근로자는 규정에 정해져 있는 업무만 수행할 것이라고 답변하였다. 나아가 겉으로 드러내지는 않지만 실제로는 회사를 퇴직했다고 생각하며 업무에 종사하고 있다고 답변한 사람의 비율도 17%에 이르는 것으로 나타났다.

갤럽은 이와 같은 근로의욕에 대한 여론조사를 정기적으로 실시하고 있는데, 10년간의 조사 결과 중에서 '근로의욕이 없다'고 답변한 응답자의 비율이 처음으로 낮아진 것으로 나타났다. 2002년부터 2012년까지 겉으로 드러내지는 않지만 실제로는 이미 퇴직했다고 생각할 만큼 업무에 대해 열정과 의욕이 없다고 답변한 독일 근로자의 비율은 16%

에서 24%로 꾸준히 증가해 왔으나, 이번 설문조사 결과는 다시 2002년 수준으로 큰 폭으로 감소한 것이다.

전문가에 따르면, 인적자원의 개발·관리 측면에서 근로자의 이와 같은 직무에 대한 의욕상실은 근로자가 부당한 대우를 받는다고 느끼거나 부당한 대우가 정당하게 여겨지는 상황에서 근무하는 경우 나타날 수 있는 심리적인 방어현상에 기초한 것으로 분석하고 있다.

인적자원 관리의 실패는 결국 겉으로 드러내지는 않지만 실제로는 이미 퇴직한 것과 같은 수준으로 업무에 대한 열정과 의욕을 하락시키는 원인이 되며, 그러한 근로자의 경우 더 이상 회사의 발전을 위해 실질적인 역할을 할 것으로 기대하기 어렵고, 결국 퇴직으로 이어질 수밖에 없어 노하우를 가진 인력을 잃는 결과가 초래되는 것이다. 갤럽이 이러한 여론조사를 바탕으로 동기부여가 결여된 직원에 따른 경제적 손실을 산정한 결과, 손실액은 매년 985억 유로에서 1,184억 유로에 이를 것으로 예상하였다.

현재 독일의 만 18세 이상 근로자의 수는 약 3,380만 명으로, 갤럽의 여론조사 결과에 따라 17%의 근로자가 마음속으로 이미 퇴직한 상태라면, 540만 명 이상의 근로자가 태업과 유사한 상태에 놓여



있다는 결과가 된다.

비록 설문조사를 바탕으로 한 것으로서 객관적인 지표로 볼 수는 없으나, 이러한 설문에서 직무 의욕이 다소 회복되고 있는 이유는 지난 10년 동안 추진된 노동시장의 개혁적 정책으로 노동안정성이 지속적으로 저해되었던 반면, 새로운 정부의 출범과 함께 노동정책적으로 지난 메르켈 1~2기 정부에서 발

생한 개혁의 부작용을 보정하는 정책들이 논의되는 과정이 일반 근로자의 근로의욕을 다소 회복시킨 것으로 평가할 수도 있을 것이다.

· 출처: 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 3월 31일자, 'Frustr im Job: Jeder sechste Arbeitnehmer hat keinen Bock'

### 독일 : 최저임금제의 내용에 관해 구체적 논의 지속

2015년 시행을 앞두고 있는 최저임금제에 관련한 법안이 점차 구체적인 모습을 드러내고 있다. 2014년 4월 2일 기민-기사당 연합과 사민당 연합정부는 8.50유로의 최저임금제의 시행과 적용상의 예외에 대해 합의한 사항을 발표하였다.

최저임금제도와 관련한 정부의 발표 중에서 여론의 관심이 집중된 사안은 두 가지로, 하나는 그동안 사용자에게 급여지급 의무가 없었던 견습생(Praktika)\*에 대한 최저임금 적용과 장기실업자 및 18세 이하 청소년에 대한 최저임금 적용 제외에 관한 것이다.

우선 자발적으로 채용을 요청하여 기업이 이를 수락하는 방식으로 근로관계가 형성되었던 견습생의 경우, 근로기간이 6주 이상 지속되는 경우에는 최저

임금을 적용하여 급여를 지급하는 것으로 결정하였다. 다만 여기에도 예외는 있어 학교교육과정 또는 의무적인 직업체험인 경우에는 최저임금이 적용되지 않도록 하였다.

이러한 견습생의 최저임금 적용에 대한 반응은 입장에 따라 각기 다르게 나타나고 있다. 공공정책 전문가인 앙케 하셀(Anke Hassel) 교수는 견습생을 채용하는 기업 중에는 단지 이들을 사용하는 이유가 급여를 전혀 지급하지 않거나 아주 낮은 비용만을 지급해도 되기 때문인 경우도 있었으며, 이러한 기업의 경우 더 이상 견습생을 사용할 수 없도록 해야 한다고 정부의 결정을 옹호하였다. 반면 자민당의 요하네스 포겔(Johannes Vogel)은 앞으로 학생들의 직업체험 기회가 사라질 것이라며 정

\* 독일의 견습생제도는 독일의 직업교육과 달리 견습생이 해당 학과를 마치고 진출할 수 있는 직업을 미리 경험하도록 하는 '직업체험'을 목적으로 한다. 일반적으로 학교교육과 연계되어 시행되며 견습생은 관행적으로 급여를 받지 않는다.

부의 결정에 따른 부작용에 대해 우려의 목소리를 높였다.

뉘른베르크 노동시장 및 직업연구소에 따르면 매년 약 60만 명의 견습생이 기업에서 근무하고 있는 것으로 나타났다. 한편 한스-뵘클러재단의 설문 결과에 따르면, 대학을 졸업한 견습생의 평균 근로기간은 5개월 이상이었으며 이들 중 40%가 무급으로 근로한 것으로 확인되었다. 급여가 지급된 경우에도 시급 3.77유로 수준으로 월 약 550유로 정도의 급여만을 지급받았다고 발표한 바 있다. 이들에게 최저임금이 지급되는 경우 월 급여는 약 1,400유로가 될 것으로 예상된다.

다만 이러한 노동비용의 상승으로 독일의 기본적인 직업교육 모델이 유지되지 않을 가능성이 있어 이에 대한 대안의 마련도 필요할 것으로 보인다.

한편 최저임금의 적용제외 대상으로 6개월 이상

의 장기 실업자를 포함하여 논란이 되고 있다. 정부의 주장은 장기 실업자의 고용을 촉진하기 위한 대책으로서 최저임금 적용제외를 채택하였으나 이는 장기실업자에 대한 차별대우로서 계층 간의 격차를 더욱 심화시키는 원인이 될 것이라고 지적하고 있다. 또한 18세 미만의 청소년도 최저임금 적용제외에 포함하고 있다.

법률의 시행까지는 아직 시간이 남아 있어 이러한 정부의 기초 법안에 대한 구체적인 논의는 당분간 지속될 것으로 보인다.

- 출처: 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 4월 2일자, 'Mindestlohn: Ver.di-Chef Bsirske kritisiert Ausnahmen für Langzeitarbeitslose'
- 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 4월 3일자, '8,50 Euro nach sechs Wochen: Mindestlohn bedroht Betriebspraktika'

## 스웨덴 : 국영고용센터, 전체 고등학교 졸업자에게 직업가이드 책자 발송

높은 청년 실업률에 대응하기 위한 일환으로 스웨덴 국영고용센터는 10만 2,438명에 달하는 고등학교 졸업생 전체를 대상으로 직업가이드 책자를 발송하였다. 이 책자에는 직업 선택에 있어 고려할 사항이 무엇인지, 그리고 본인이 희망하는 직업을 찾기 위해서 어떤 방식으로 접근할 것인지 등에 대한 내용이 소개되어 있다.

또한 직업가이드 책자는 본인이 원하는 직업을 찾

기 위해 거쳐야 하는 몇 가지 과정에 대한 구체적인 조언을 제공한다. 예를 들어 구직 신청서를 어떻게 쓸 것인가, 외국에서 일자리를 찾으려면 어떻게 해야 하는가, 직장에서 근무하는 도중에 어떤 권리와 의무사항이 있는가 등이다.

직업가이드 책자에는 청년 구직자가 궁금해하는 사항을 한곳에 모아 설명하고 있다. 또한 창업을 원할 경우 유의해야 할 사항에 대해서도 소개하고 있



다. 이 책자는 각 고등학교 교장 및 직업안내 교사에게도 송부될 예정이다.

· 출처: 국영고용센터, 2014년 3월 20일자, 'Välja yrke och söka jobb - ny handbok till studenter'

### 스웨덴 : 경제성장 증가세에도 불구하고 경기전망에 대한 긍정적 기대치 하락

스웨덴 국립경제연구소는 2013년 4분기에 유럽연합 국가 중 스웨덴의 국내총생산이 가장 빠르게 증가하였다고 발표하였다. 경제성장은 3분기 수치와 비교해 약 1.7%가 증가했고, 스웨덴 경제는 2014년과 2015년에도 계속 증가세를 유지할 것으로 전망된다. 또한 스웨덴 국립경제연구소는 스웨덴 경제의 전반적인 호조와 세금 감소, 스웨덴 정부의 통화확대 정책에 힘입어 2014년 스웨덴 가계의 소비는 예년에 비해 더 빠르게 증가할 것으로 기대하고 있다.

그러나 스웨덴 경제에 대한 경제계의 긍정적 시각

에 약간의 변화가 발생했다. 최근 2개월 동안 스웨덴 경제계의 경기신뢰지수가 약 5% 감소한 것이다. 스웨덴 경제계와 가계의 경기신뢰지수를 합산한 전반적인 경기지수는 2월에 104.0이었는데 3월에는 101.5로 감소하였다. 모든 산업의 경기신뢰지수가 하락하였는데, 특히 제조업, 건설 및 건축업의 경기신뢰지수 감소가 컸고, 이 두 분야의 경기신뢰지수는 과거의 평균 지수와 상당히 근접해 있는 것으로 나타났다.

· 출처: Svenska Dagbladet, 2014년 3월 26일자, 'KI: Dämpad optimism om ekonomin'

### 영국 : 기업양도 및 고용보장에 관한 규정(TUPE)이 단체협약에 미치는 영향

단체협약은 해당 근로자의 보수와 수당에 변화를 초래한다. 기업양도 및 고용보장에 관한 규정(TUPE)하에 새로운 사용자에게 근로자의 고용이 승계되는 경우, 이전 사용자와의 협상 내용을 새로운 사용자가 준수해야 하는지, 최근 수정된 기업양도 및 고용보장에 관한 규정을 살펴본다.

TUPE가 새로운 사용자에게 기업양도 이후, 이전 사용자와의 단체협약 내용을 준수하도록 구속력을 가지는가는 수많은 논쟁과 소송의 핵심 주제였다. 유럽사법재판소(European Court of Justice)는 2013년 7월 18일 알레모 헤런 대 파크우드 레저(Alemo Herron v Parkwood Leisure Ltd.) 소송에서 TUPE는

‘역학적’ 이라기보다 ‘고정된’ 구속력을 가진다고 최종 판결을 내렸다. 재판소는 새로운 사용자가 자유롭게 사업활동을 하고 계약과정에서 효과적으로 이익을 주장할 수 있어야 하며, 따라서 협상과정의 당사자로 참여하지 않는 이상, 새로운 사용자는 이전 사용자와의 단체협약으로 결정된 보수를 지급해야 할 의무는 없다고 밝혔다.

알레모 헤런(*Alemo Herron*) 판결이 반영된 수정된 TUPE 규정은 2014년 1월 31일부터 시행되었다. 새로운 규정 제4A조는 ① 기업양도일 이후에 단체협약 내용이 합의되었을 때와 ② 기업을 양도받은 사용자가 해당 단체협상의 참여자가 아닐 경우, 단체협약상의 어떤 권리도 TUPE에 의해 승계되지 않는다는 점을 명시하고 있다. 그러나 새로운 사용자가 기업양도 이후에 단체협상에 참여했다면, 새로운 사용자는 단체협약에 규정된 내용을 합의에 따라 준수해야 한다.

새 규정은 2014년 1월 31일 이후에 이루어진 기업양도에 적용되고 단체협약이 근로계약에 고정적 효과를 가진다는 점(협약에 참여한 이해관계자 사이에서만 협약내용이 적용되는 것: 역자 주)을 명백하게 밝히고 있다. 2014년 1월 31일 이전에 이루어진 양도에 대해서는 구 TUPE 규정과 알레모 헤런 판결의 적용이 여전히 유효하다.

기업을 양도받을 계획이 있는 사용자는 ① 단체협약의 범위는 어디까지인가, ② 단체협약이 적용되는 근로자는 누구인가, ③ 단체협약에서 합의된 규정과 조건을 해당 근로자에게 바로 적용할 것인가, 아니

면 시행 전 근로자의 동의를 얻어야 하는가, ④ 기업양도일 이후 단체협상 과정에 새로운 사용자가 참여할 권리를 가지는가, ⑤ 새로운 사용자가 단체교섭 과정에 참여할 권리를 협상할 수 있는가 등을 공동서류검토회의에서 제기해야 하며, 그렇지 않다면 단체협약 조건의 범위에 대해 이전 사용자와 논의해야 한다.

이전 사용자는 새로운 사용자에게 ① 동일노조를 승인하는지, 그렇다면 유사한 단체협약을 체결할 것인지, ② 단체협약 방식을 재개할 계획을 가지고 있는지, ③ 새로운 단체협약 방식을 마련할 것인지, 아니면 기존 방식을 사용하되 수정할 의도가 있는지 등을 물어 단체교섭과 관련된 새로운 사용자의 의사를 이해하는 절차를 거쳐야 한다. 만약 새로운 사용자가 기업양도 이후 이전 사용자와 같은 방식의 단체교섭에 참여할 의사가 없다면, 이는 새로운 사용자 조치 정보에 포함되어야 한다. 이전 사용자는 안내 및 협의 과정 동안 해당 정보를 근로자에게 전달해야 한다.

수정된 TUPE 규정은 새로운 사용자가 관련 결정에 참여하지 않았다면 기업양도 이후에 만들어진 근로조건 관련 결정에 영향을 받지 않는다는 점을 명확히 하고 있다. 새로운 사용자와 이전 사용자 모두 TUPE하에 기업양도가 이루어지기 전에 단체협상 방식에 대해 충분한 정보를 숙지해야 하며 안내 및 협의 의무를 확실히 완결해야 한다.

· 출처: 퍼스넬투데이, 2014년 3월 19일자, ‘How does TUPE affect collective agreements?’





## 영국 : 2014년 4월부터 6가지 주요 고용법 변화

영국에서 조기중재제도(early conciliation)가 2014년 4월 6일부터 부분적으로, 5월 6일부터는 전면적으로 시행된다. 이 제도의 시행으로 고용재판소에 소송을 신청하고자 하는 사람은 중재를 위해 노사 분쟁 조정중재기구(ACAS)와 먼저 접촉을 해야 하고, ACAS가 합의가 불가능하다고 결론을 내리거나 합의 없이 규정기간이 만료에 이르게 된 건에 대해 조기조정증명서를 발급해주면 고용재판소 소송 절차를 밟을 수 있게 된다.

2010 평등법 138항이 4월 6일부터 폐지됨으로써, 개인이 차별에 관한 정보를 사용자로부터 얻을 수 있고 고용재판 과정에서 증거로 사용할 수 있었던 조항은 더 이상 적용되지 않는다.

4월 6일부터 고용재판소는 하나 이상의 참작의 여지가 없는 노동자 권리 위반에 대해 사용자에게 100~5,000파운드 사이의 범칙금을 부과할 수 있다.

4월 6일부터 부당해고 보상금 한도를 인상한다. 부당해고에 대한 기초 및 추가 보상금의 최대 한도, 정리해고 지불을 위한 '주급'의 최대 한도, 그리고 휴일 보장지급의 한도 역시 인상된다. 또한 법정 출산휴가 급여율, 남성 양육휴가 급여율, 입양(휴가) 급여율이 4월 6일부터 인상된다.

법정 병가급여 기준율도 4월 6일부터 인상된다. 또한 근로자에게 지불되는 법정 병가휴가급여의 일부를 사용자가 되찾을 수 있는 퍼센티지 임계치 방식은 폐지된다. 하지만 2014년 4월 6일 이전에 발생한 근로자의 병가일에 대해서는 과도기 규정에 따라 2016년 4월 6일까지 사용자가 법정 병가급여를 되찾을 수 있다.

· 출처: 퍼스넬투데이, 2014년 3월 24일자, 'April 2014 employment law changes - a six-point checklist'

## 프랑스 : 유로 디즈니, 고용차별 혐의로 재판에 회부

파리 동쪽에 위치한 유로 디즈니랜드가 고용 차별을 했다는 혐의로 재판을 받게 됐다. 이 회사는 지난 2006년 9월 전국적으로 배포되는 한 무료 일간지에 유럽 시민에게만 제한된 취업 광고를 게재한 바 있다. 당시 회사는 디즈니랜드 내 '놀이공원(parcs d'attractions)'의 행진(퍼레이드) 행사를 위해 필요한 인력, 무용수(댄서), 곡예사(광대), 꼭두각시 인형

조정사, 그리고 키다리 피에로를 모집하는 계약직 채용공고를 내면서 자격 조건을 유럽 국적을 지닌 자로 제한했었다. 이에 대해 SOS 인종주의 협회는 2007년 2월, 국적에 따른 고용차별을 이유로 유로 디즈니를 센느 에 마른느(Seine-et-Mame) 지역 모(Meaux) 지방 검찰에 고소했다.

소송을 진행한 지 7년이 지난 후, 한 예심판사는

2014년 3월 초 이 사건을 경범죄재판소로 반송하라고 명령했다. 한 법조인에 따르면, 검찰은 2013년 11월 면소(공소 기각) 요청을 한 바 있다. 이에 대해 차별반대단체인 전국 메종 드 포뜨 연맹(Fédération Nationale des Maisons des Potes) 사무엘 토마스 부회장은 “(회사의 행태는) 불법적이며, 주로 유럽인으로 구성된 디즈니랜드 고객의 입맛에 맞추기 위해 회사가 의도적으로 비유럽인, 특히 아랍계와 아프리카계 직원의 수를 줄이려고 했다”고 비판했다.

한편 SOS 인종주의 단체는 2009년, 유로 디즈니랜드가 ‘해외령 프랑스인의 기회 균등을 위한 각 부처 공동대표단’의 위원에게 제출한 보고서에 자신들의 채용 범위를 한정시키기 위해 민족적이고 인종적인 성격의 자료를 사용했다며 비난하였으나 유로 디즈니 경영진은 이를 부인한 바 있다.

· 출처: Le Monde, 2014년 3월 18일자, ‘Euro Disney va être jugé pour discrimination à l’embauche’

## 프랑스 : 동성에 남성의 임금수준 열악

프랑스 통계청(INSEE)은 2014년 4월 10일 “일자리를 얻고, 더 나은 임금을 보장받는 데 백인 여성이 더 유리하다”는 조사 결과를 발표했다. 이 같은 내용을 포함한 통계청의 보고서는 기존의 연구 자료를 재검토하며, 노동시장의 차별 현황에 대해 구체적으로 접근했다.

### 고학력층에서도 북아프리카계에 대한 차별 심각

2010년 파리를 포함한 수도권 지역을 중심으로 실시된 조사에서 ‘전문기술자격증(BTS)’을 보유한 인구 중에서도 기술직 채용에 지원한 북아프리카계 구직자의 면접 기회는 프랑스인(혈통)에 비해 1.25배나 낮은 것으로 나타났다.

### 고객을 상대하는 일자리에 접근하기 어려운 외국 출신 경제활동인구

통계청의 2003년 설문조사에 따르면, 아프리카 혹은 비유럽 출신 1세대의 경우 고객을 직접 상대해야 하는 일자리에 지원하고자 할 때 9~12%가량의 낮은 기회를 얻고 있었다. 이 같은 낮은 면접 기회의 주된 요인은 능숙하지 못한 프랑스어 실력에서 찾을 수 있다. 하지만 구직자들은 “(채용 시) 차별이 반드시 사용자 개인으로부터 발생하는 것이 아니다”라고 강조한다. 오히려 사용자의 태도는 자신의 고객들이 가지고 있을 인종적인 선입견을 반영한다는 것이다.

### 이주 여성의 경우 채용 면접 기회 얻는 데 있어, 아시아계가 유리

석사 이상 고학력의 가상(허구)의 이력서를 가지고 2009년 실시한 조사 결과에 의하면, 채용 면접까지 가장 적게 진출한 지원자는 모로코와 세네갈 출신



신 여성이었다(각각 10%와 8%의 응답률 기록). 또한 베트남의 경우를 제외하고, 여성은 전반적으로 같은 조건의 남성에 비해 더 낮은 비율의 면접 기회를 얻었다(베트남의 경우 여성은 20%, 남성은 12%의 긍정적인 응답을 받았다). 여성의 경우 프랑스 출신 여성과 타 인종 간의 차이는 거의 나타나지 않았지만, 프랑스 출신 남성은 응답률에 있어서 가장 높은 수준을 기록했다.

**더 많이 벌기 위해서는 동성애 커플이 되지 않는 것이 유리**

수많은 영미권 연구자료가 비교 가능한 능력과 일 자리를 기준으로 동성애자의 낮은 임금수준에 대

해 주목한 바 있지만, 프랑스의 경우 이와 같은 자료가 부재했다. 이에 프랑스 통계청은 동성 친구와 함께 사는 사람과 그렇지 않은 사람의 임금수준을 비교했으며, 표본에서 학생, 퇴직자 등 경제적인 이유로 동거하는 커플은 제외되었다. 조사 결과, 민간부문에서 이들의 임금 격차는 6~7%가량으로 나타났으며, 공공부문에서는 이보다 다소 낮은 5~6%를 보였다. 이 같은 격차는 숙련도가 높아질수록, 연령이 높아질수록 커지는 경향을 보였으며, 여성의 경우는 발견되지 않았다.

· 출처: Le Monde, 2014년 4월 10일자, 'Les hommes homosexuels ont des salaires plus faibles'

**프랑스 : 가사돌봄 일자리, 기록적인 감소**

사회보장기구 중앙청(Acoss)이 2014년 4월 11일 발표한 자료에 의하면, 2013년 가사와 관련된 일자리의 수가 과거 10년 이래 가장 낮은 수치를 기록했다. 이 같은 현상은 세 가지 지표로 통해 나타난다.

먼저, 육아돌봄을 제외한 가사돌봄 일자리를 신고한 개인(고용주)의 수가 1년 동안 3.2% 감소했다. 2백만 명 이상이었던 개인 고용주의 수가 199만 명으로 감소한 것이다. 둘째, 신고된 가사 노동시간이 하락했다. 이 노동시간은 지난 한 해 6.1% 하락하여, 1억 3천만 시간을 기록했다. 마지막으로 큰 변화를 보이지 않았던 육아돌봄 일자리의 수가 2011년 말 수준으로 떨어졌다. 2014년 1분기에는 그 이전 기간

에 비해 1.9% 하락했으며, 1년 전에 비하여 1% 하락한 수치를 기록했다.

전체적으로 볼 때, 가사돌봄과 육아돌봄 일자리를 합할 경우 7만 명 이상의 개인 근로자가 감소했으며, 노동시간의 경우 1,160만 시간이 줄어든 것으로 나타났다. 이 수치는 전일제 근무를 기준으로 7,200개의 일자리가 사라진 것과 같은 수준이다. 개인고용주연맹(Fédération des particuliers employeurs)의 마리 베아트리스 르보 회장은 "2004년 이래 전례 없는 감소를 보이고 있다"고 설명했다.

이러한 가사돌봄서비스 노동시장의 침체는 호전될 기미가 보이지 않는 경제위기의 여파로 인한 가

계의 구매력 부진이 주된 요인인 것으로 분석된다. 가계의 구매력 부진과 더불어, 이 외에도 비공식 노동이 늘어났을 가능성도 높다. 비공식 노동이란, 신고 자체를 하지 않은 비합법 노동과 노동시간의 일부만 신고하는 노동으로 나뉜다. 이 현상을 정확히 계량화하기는 어렵지만, 프랑스 역시 유럽의 모든 국가가 보이고 있는 경향을 보이고 있는 것으로 분석된다. 유럽위원회의 최근 보고서인 유로바로미터

402(Eurobaromètre 402)에 따르면, 유럽인의 11% 가량, 즉 10명 중 1명 이상이 비공식 노동에 의해 생산된 재화 및 서비스를 구매한 적이 있는 것으로 나타났다. 이 보고서는 이러한 현상에 대해 “2007년 이후 노동시장의 악화가 결국 비공식 노동의 공급을 증가시키는 현상으로 이어지고 있다”고 분석했다.

· 출처: Le Monde, 2014년 4월 11일자, ‘L’emploi à domicile accuse une chute historique’



아시아

일본 : 중소기업, 외국인 유학생 채용의사 50% 이상

일본 정부는 2013년 6월 일본부흥전략에서 ‘연간 1만 명의 외국인 유학생이 일본에서 취직하는 것을 지향한다’라는 목표를 설정하였다. 후생노동성은 이러한 목표의 실현가능성을 알아보고 유학생의 취업을 지원하기 위해 중소기업에 대한 설문조사를 하였다. 이 설문조사는 외국인 유학생이 많이 재직하고 있는 대학이 있는 13개 지역의 노동국(한국의 노동청에 해당)의 협조를 얻어 2013년 9~10월에 1,775개 사를 대상으로 실시되었다. 조사 결과를 통해 중소기업의 외국인 유학생 채용의사 등을 살펴보기로 한다.

먼저, 외국인 유학생 채용의사를 보면 ‘채용의사가 강하다’가 13%, ‘일본인과 같은 수준으로 채용의사가 있다’가 39%로 조사대상 기업의 52%가 외국인 유학생을 채용할 의사가 있다고 밝혔다. 48%의 기업은 ‘채용의사가 없다’고 응답하였다.

외국인 유학생 채용이유를 보면(복수응답), 사업의 ‘글로벌 전개에 중심적인 역할’을 할 것이라고 기대하는 기업이 36%, ‘해외거점의 중심적 역할’ 33%, ‘전문지식, 일본인과 다른 시각’ 30%, 그리고 ‘인력부족 해소’ 15%였다. 채용이유를 산업 및 업종별로 보면, ‘글로벌 전개에 중심적인 역할’을 상대적으로 많이 기대하고 있는 업종으로는 ‘학술연

구, 전문/기술 서비스업’이 47%로 가장 많았고, 이어 ‘제조업’이 44%였다. ‘해외거점의 중심적 역할’은 제조업이 41%로 가장 많았다. ‘전문지식, 일본인과 다른 시각’은 ‘학술연구, 전문/기술 서비스업’이 50%, ‘정보통신업’이 44%였다. 마지막으로 ‘인력부족 해소’는 ‘의료/복지’가 55%로 가장 많았고, ‘건설업’이 33%로 그 뒤를 이었다.

외국인 유학생을 채용할 때 어떠한 언어를 구사하는 유학생을 원하는지 보면(복수응답), ‘영어’가 58%로 압도적으로 많았고, 이어 ‘중국어’ 36%, ‘태국어’ 14%, ‘한국어’ 10%, ‘베트남어’ 9%였고, ‘특별히 언어 선택을 고집하지 않는다’가 26%였다. 일본어 능력 수준을 보면, ‘기획서 작성 수준’과 ‘일상회화 수준’이 각각 48%였고, ‘특별히 고집하지 않는다’가 3%였다.

채용 전공분야를 보면, ‘이공학’이 33%로 가장 많았고, 이어 ‘경제학/상학’이 10%, ‘법학’이 2%, ‘의학/약학’이 2%였고, ‘특별히 고집하지 않는다’는 53%에 이르렀다.

· 출처: 일본 후생노동성 홈페이지, 2014년 2월 28일자, ‘外国人留學生の採用意欲調査の結果について’

## 일본 : 제조업 분야 대졸 채용, 3년 만에 두 자릿수 증가율 보이며 회복

일본경제신문사는 2014년 3월 16일, 2015년 춘계채용계획조사(1차 집계) 결과를 발표했다. 조사 결과에 따르면, 엔고현상이 개선됨에 따라 기업 실적이 회복되면서, 제조업 분야의 대졸 채용이 2014년 봄에 비해 13.4% 증가해 3년 만에 두 자릿수 이상 증가한 것으로 나타났다. 특히 전기와 자동차·부품산업의 채용이 크게 늘어났으며, 비제조업의 경우에도 소매와 금융업에서 신장률이 높게 나타났는데, 대졸 채용이 15.2% 증가하여 리먼쇼크 이전의 2007년 수준까지 회복한 것으로 밝혀졌다.

2015년 춘계 대졸채용 계획인원의 증감률은 2014년 동기대비 4.5%포인트 상승하여 4년 연속 두 자릿수 이상의 증가를 기록했다(표 참조). 베이비붐 세대가 대거 퇴직하는 가운데 성장분야에 필요한 인재를 확보하기 위해 적극적인 채용이 폭넓은 업종으로 확산되고 있다. 또한 2016년 봄부터는 경단련이 새로운 취업규칙(기업이 채용 홍보활동을 개시하는 시기가 기존의 12월 1일에서 3월 1일로 변경, 시험 및 면접 등의 선고활동이 기존의 4월 1일

에서 8월 1일로 변경)을 적용함에 따라 취직활동을 시작하는 시기가 늦어지게 되어, 규칙 변경에 따른 혼란을 피하기 위해 채용 인원을 늘리는 기업도 나오고 있다.

2014년 봄 실적 부진으로 채용인원을 350명으로 축소했던 파나소닉은 2013년 3분기 실적이 흑자로 전환됨에 따라 2015년에는 대졸사원 600명을 채용할 방침이다. 채용인원은 자동차나 주택 관련 사업에 중점적으로 배치할 것으로 밝혀졌다. 또한 200명을 채용할 방침인 샤프도 의료 등 신규 분야에 신규 인력을 중점적으로 배치할 계획이다.

닛산 자동차는 기술계의 채용을 약 30% 늘린 330명까지 증원하여 에코카 등의 환경기술을 강화할 방침이며, 토요타 자동차도 기술직을 530명 채용할 계획이다. 비제조업의 경우에는 건설부문의 채용이 29.4% 증가했는데, 동일본 대지진의 복구 수요와 도쿄올림픽 개최를 위한 인프라 정비로 기술자에 대한 수요가 증가한 점을 원인으로 들 수 있다. 은행(10.7% 증가), 증권(15.8% 증가) 분야도 채용 예정 인력이 늘어난 것으로 나타났다. 다이와 증권그룹은 2014년 봄에 비해 80명이 증가한 750명을 채용할 계획인데, 채용을 확대한 이유로는 주식시장의 활기에 따른 점포망 확대와 소액투자 비과세제도(NISA)의 도입에 따른 개인영업 추진을 들 수 있다. 소매업의 경우에는 국내외에 적극적인 출점을 해온 이온그룹이 2014년 봄보다 22.2% 증가한 약 2,200명을 채용할 방침이다.

최근 일본 기업은 채용을 단지 늘리는 것뿐만이

〈대졸 채용 계획인원의 증감률〉

(단위 : %)

	응답기업 수	전년대비(1차집계) 증감률
2012	1,712	13.7
2013	1,779	11.7
2014	1,461	10.1
2015	1,553	15.2



아니라 성장 분야를 파악하여 인재를 선택할 자세를 강화하고 있다고 할 수 있다. NEC의 채용인원은 380명으로 전년과 비슷한 수준이지만, 채용 담당자는 “내용은 다르다”고 설명하고 있다. 대량의 정보를 마케팅 등에 활용하는 빅데이터 사업을 성장의 축으로, 이공계 학생의 채용에 중점을 두고 있다. 다이나 하우스 그룹도 로봇 등에 대한 대책을 강화하기 위해 이공계 출신만 424명을 채용할 계획인데, 이는 역대 최고수준이다.

공장이나 점포의 일손 부족도 심각한 상황으로, 2015년 봄 고졸 채용은 7.5% 증가할 것으로 예상되는데 고졸 채용 계획이 증가하는 것은 6년 만이다.

2014년 봄 대졸 채용의 실적전망은 2013년 봄에

비해 4.6% 증가에 그쳐, 당초 계획(10.7% 증가)을 밑돌았다. 기업은 단지 인원을 채우기 위한 채용전략이 아닌 엄격한 기준에 의해 채용자를 선별하고 있으며, 이에 따라 채용인원이 미달하는 기업도 나오고 있다. 또한 2014년 4월부터 실시되는 소비세 인상의 영향으로 기업실적이 악화될 경우 2015년 기업의 채용계획은 현재보다 축소될 가능성도 배제할 수 없는 것이 사실이다.

· 출처: 일본경제신문 조간 1페이지, 2014년 3월 17일자, ‘製造業、大卒採用 2桁増、3年ぶり、電機や車けん引、来春計画本社調査、全体は15%増’

### 중국 : IBM 선전공장 파업

2014년 3월, IBM 선전(深圳)공장에서 파업이 발생했다. 렘상(联想, Lenovo)이 IBM의 x86 서버사업 부문을 인수하기로 한 이후 파업이 발생했다.

중국 노동계약법에 따르면, 노동자의 자발적 의사가 아닌 계약만료 시 경제보상금 지급이 필요하다. 노동자에 대한 법적 보상 기준은 근속연한에 따라 정해져 있는데, 1년마다 1개월분의 임금으로 결정되며, 6개월 이상~1년 미만은 1년으로, 6개월 미만은 반년으로 계산된다. 또한 회사 측이 위법행위를 했을 경우 2배의 보상이 법적으로 규정되어 있다. 정상적으로 해고절차를 밟을 경우 노조에 사전 고지해야 하지만, 중국에서는 일반적으로 즉각적인

노동계약 해지를 하면서 추가보상금을 지급하곤 한다. 더욱이 사회보험금 등은 보상금 기준에서 제외되는데, 중국에서는 많은 경우 이직 노동자가 사회보험납부금에 대한 보상 또한 요구하는 경향이 있다. 또한 일반적으로 중국에서는 이직노동자뿐만 아니라 잔류노동자에게도 보상금을 제공하며, 특히 외자기업의 경우 법적 보상금보다 더 많은 액수를 제공한다.

이번 IBM 선전공장의 경우 잔류한 직원에 대한 별도의 보상이 없었으며, 협의과정 또한 일방적이었고, 3월 12일까지 결정해야 하는 급박한 시간압박이 파업의 주요한 원인이었다. 더욱이 회사의 통지가

회사의 공식 입장조차 없는 출처와 책임이 불명확한 것이었기에 더욱 불안을 촉발했다. 파업은 아래와 같이 진행되었다.

3월 3일, 약 1,000여 명의 노동자가 IBM 선전공장 부근에서 유권항의(권익옹호 항의, 维权抗议)를 시작했다. 사건은 렌상이 IBM의 저등급서버를 인수하기로 발표한 것에 기인하는데, IBM이 직원과 노동자에게 제시한 해결방안에서 배상기준이 너무 낮았고 방안을 발표하기 전에 노동자와 협상을 하지 않은 것이 노동자의 불만을 야기했다. 그러나 500여 명의 임시직은 공장 안에서 계속 작업을 하고 있었다.

3월 6일, IBM 선전공장의 1,000여 명의 노동자는 평소처럼 9시에 출근카드를 찍었지만 그 후 선전 푸티엔(福田)보세구의 7층짜리 건물 앞에 모여 파업을 시작했다.

3월 9일, 사건이 확대되어, IBM 선전공장은 유권에 참여한 19명의 노동자와의 노동계약을 해지했으며, 어떠한 경제적 배상도 하지 않고 책임을 지워 즉각적으로 사직시키겠다고 대외적으로 선포했다. 회사의 결정에 항의하기 위해 노동자는 연좌시위를 시작했다.

3월 10일, IBM은 20명의 노동자대표를 해고했다고 공식 발표했다. 이유는 노동규칙을 위반했다는 것인데, 해직된 노동자는 한 푼의 이직보상도 받지 못할 것이라 밝혔다. IBM은 두 차례에 걸쳐 각각 10명씩을 해고한다고 통고했다. 그중 한 통고에서는 다음과 같이 표현했다. “10명의 직원, 노동자가 일터에서 무단으로 이탈하여 결근하고, 공장 광장에 불법적으로 사람들을 모았으며, 회사가 지금까지

생산을 못하도록 하였다. 회사는 10명의 노동자와 노동계약을 해지하고 어떠한 직접적인 경제적 보상도 하지 않기로 결정했다.”

(언론보도와 인터넷 소식을 종합하면 이 부분에서 약간의 혼란이 있다. 회사 측은 3월 9일 오전에 9명의 노동자들의 이름을 명시하여 해고 공고를 붙였고, 저녁에 명의를 표기하지 않고 ‘10명을 해고한다’고 공고했다. 다음 날 두 차례에 걸쳐(또는 10일과 11일) 회사 측은 총 20명의 노동자 대표를 해고한다고 공포했다. 9일에 왜 20명이 아닌 19명으로 공고했는지에 대해서는, 20명 이상을 해고할 경우 노동증재를 신청해야 하기에 19명으로 했다고도 한다: 역자 주)

3월 11일, 렌상은 IBM 선전공장의 파업에 대해 홈페이지에 성명을 발표했다. 성명에는 다음과 같은 내용이 포함되어 있다. “IBM 선전공장 노동자 파업 사건은 IBM 회사의 내부업무에 속한다. 게다가 인수합병이 완료된 이후, IBM 직원, 노동자의 봉급과 복리대우가 이전 수준에 비해 낮지 않을 것임을 보증한다.”

3월 13일 현재까지 이미 500여 명의 노동자가 이직협약에 서명하는 것에 동의했고, 근 10일간 지속되었던 IBM 선전공장의 파업은 점차로 평온을 찾고 있다.

최종 보상조건은 다음과 같다.

① 렌상에서 근속연한을 이어가는 경우:

1인당 3만 위안 + 6천 위안

② 렌상으로 전직하지만 근속연한은 새로 시작하는 경우: 근속연한(N)+①의 보상금

③ 퇴직의 경우: N+①의 보상금 + 6천 위안





기존의 보상조건에 비해 ①항의 경우 보상금이 추가된 것이다. 회사 측의 설명에 따르면, 대부분 노동자들의 근속연한이 1~2년인데 3만 위안의 보상금은 굉장히 좋은 조건이라는 점이다. 그러나 다른 보도에 따르면, 상당수의 노동자가 2005년 공장 설립 이후 오랜 기간 근속해왔다고도 한다. 그럼에도 불구하고 500여 명의 노동자가 회사를 떠났다.

역사는 반복된다. 10년 전 렌샹이 IBM PC 사업을 인수하겠다고 선포한 그해, 상하이 후이하이루(淮海路)의 루이안(瑞安) IBM 빌딩을 감싸고 있던 대량의 IBM 노동자는 자기의 앞날에 대해 불안이 가득했다. 10년 후, 마찬가지로 IBM의 노동자는 IBM의 X86사업이 렌샹에 매각되는 것에 걱정하며 불안해하고 있다. 이번에는, 보다 급진적인 수단인 파업을 사용했다.

렌샹은 파업 초기 관련한 언급을 거부하다가 나중에 가서야 기존 IBM 때에 못지않은 대우를 약속했는데, 줄곧 렌샹의 방식은 결코 노동자의 불안을 해소해줄 수는 없었다. IBM은 초기부터 대부분의 직원, 즉 노동자가 렌샹으로 전입할 수 있기를 희망한다고 밝혔는데, 결과적으로는 오히려 절반이 넘는 노동자가 이직을 결정했다. 이는 기업이나 노동자 모두 바라는 바는 아니었다. 기업의 인수 합병 사례 중, 사업분야, 고용의 계승과 급여 협상을 포함하는 사례는 드물지 않지만, 비록 모두가 만족하지는 않을지라도, 대부분의 경우 가장 최소한의 ‘평온한 과도기’를 실현할 수 있었다. 이번 선전공장 사건을 ‘반면교사’로 삼아야 할 것이다.

· 출처: eNet硅谷动力, 2014년 3월 18일자, ‘IBM深圳工厂罢工事件回放’

### 중국 : 노동비용 상승으로 중국에서 철수하는 초국적기업 증가

중국의 노동비용이 지속적으로 상승하고 있는 것으로 나타나면서 가까운 장래에 다수의 초국적 기업이 중국을 떠나 본국으로 돌아가거나 동남아시아, 아프리카 등으로 옮기려고 하는 것으로 보인다.

최근 몇 년간, 저명한 외자기업이 중국에서 일부 또는 전체 업무를 철수했다는 뉴스가 여러 번 있었다. 2004년 이래, 호주 제2의 맥주회사인 식왕(狮王)그룹은 1.54억 미국달러의 가격으로 중국사업을 화룬(华润)맥주회사에 매각하였다. 이후 네덜란드

페이식탄(菲仕兰) 그룹은 중국의 유제품 생산과 영업업무를 중단하겠다고 발표했고, 나이키, 아디다스 등은 중국 하청업체 공장을 닫았는데, 이는 외자기업이 중국제조업에서 철수하는 추세에 서막을 열었다.

2011년, 펩시는 중국의 병 포장 업무를 매각했다. 2012년 3월부터, 미국 소비자품 최고회사인 지아둔(佳顿, JARDEN) 회사는 일부 생산라인을 미국 본토로 철수했다. 이 외에, 포드자동차는 1만 2,000개의 일 자리를 멕시코와 중국에서 미국으로 옮겼고, 스타벅

스는 머그컵 제조 공장을 중국에서 미국 중서부로 옮겼다.

자본은 영원히 이윤을 추구하며, 국제자본의 이전은 중국제조업의 저렴한 원가의 비교우위를 상실하고 있음을 드러낸다. 그중에서, 노동비용의 급격한 상승은 가장 뚜렷한 원인이다. 아디다스가 쑤저우(苏州)공장을 닫을 때, 가장 직접적인 원인은 인력비용의 증가가 너무 빠르다는 것이었다.

2012년, 쑤저우 노동자의 1인당 임금은 월 3,000위안에 근접했으며, 아디다스의 캄보디아 의류공장의 노동자는 월평균 130미국달러(인민폐 828위안)의 임금을 받았다. 쑤저우와 비교했을 때 원가우위는 명확하다.

중국에서 낱알이 상승하는 원가는 인력만이 아니다. 세금수입(税收)상에서, 외자기업의 “초국민대

우”는 이미 효력을 잃었다. 2008년 새로운 기업소득세법과 그 조례가 실시된 이후, 외상투자기업과 외국기업이 원래 집행하던 재투자 세금 환급, 특허권 사용비 면세, 정기적인 세금감면 등 세수우혜정책은 취소되었다. 이 외에, 중국 인민폐 상승압력은 외자기업의 중국 내 원가를 전면적으로 상승시키는 데 이르렀고, 이 또한 외자기업이 중국에서 철수하는 중요한 원인 중 하나가 되었다.

- 출처: 1) 中国广播网(北京), 2014년 3월 30일자, ‘三星代工厂涨工资新旧有别 两千新员工停工抗议’
- 2) 관찰자넷, 2014년 3월 30일자, ‘三星中国东莞代工厂千余人爆发全员大罢工(组图)’

## 중국 : 삼성 하청업체 산무강에서 파업 발생

양광왕차이징(央广网财经)의 2014년 3월 30일 소식에 따르면, 광둥성 동관시 산무강(善募康) 과기유한공사에서 2014년 3월 29일 약 2,000여 명의 노동자가 작업을 중단했다고 보도했다. 파업에 참가한 노동자의 주요 요구사항에는 임금인상과 사회보험 공제액의 인가가 포함되어 있다.

파업이 발생한 곳은 광둥성 동관시 산무강(善募康) 과기유한공사로, 한국 삼광그룹의 중국 자회사이며 삼성전자의 공급업체 중 하나로, 총직원 수는 5,000여 명이다. 동관 산무강 유한공사는 2009년 3

월 19일에 설립되었고, 동관시 시에강(谢岗)진 인후(银湖) 공업단지 내에 위치하고 있다.

파업이 발생한 날 산무강의 한 노동자와의 인터뷰에 따르면, 회사 측에서는 이미 임금을 인상했지만, 기존 노동자의 인상폭이 상대적으로 커서 신규 노동자의 불만을 초래했다고 한다.

삼성의 하청업체 산무강을 둘러싸고 여러 가지 문제가 제기된 바 있는데, 2012년에는 삼성 하청업체에서 미성년노동자(童工) 고용과 관련한 문제가 있었다. 중국노동관찰(China Labour Watch)의 보고



서에 따르면, 삼성 휴대폰과 DVD 플레이어를 생산하는 여러 공장에서 16세 미만의 미성년노동자\*를 고용했으며, 그중에 산무캉이 포함되어 있다. 또한 2012년, 공장 노동자가 인터넷에 동관시 산무캉 공장의 '부패'에 대해 신고했는데, 입사 시 매월 3,500 위안의 임금을 받을 수 있다고 했지만, 실제로는 거의 900위안 이상 적은 금액을 받았다고 토로했다.

- 출처: 1) 中国广播网(北京), 2014년 3월 30일자, '三星代工厂涨工资新旧有别 两千新员工停工抗议'
- 2) 관찰자넷, 2014년 3월 30일자, '三星中国东莞代工厂千余人爆发全员大罢工(组图)'

\*역자 주: 미국의 경우 15세 이하를 child labor로 규정하고 있다.