



세계노동소식

미국

미국 : 뉴욕시, 교원노조와 공립학교 교사 임금 18% 인상 및 의료보험비용 축소 합의

빌 드 블라지오 뉴욕시장이 2014년 1월 취임한 이후 몇 달 동안이나 여러 공무원 노조들과 단체협약 체결이 이뤄지고 있지 않는 상황에서, 5월 1일 뉴욕시의 최대 교원노조와의 합의를 발표했다. 이 합의안은 교사들에게 들어가는 13억 달러 상당의 의료보험비용을 축소하는 대신, 교사들의 임금을 9년 동안 18% 인상하는 것을 주요 내용으로 하고 있다.

이번 합의는 또한 총 34억 달러 상당 임금을 소급해 지급한다는 내용을 포함하고 있다. 물론 앞으로 10만 명의 교원노조 조합원들에게 인준을 받아야 하지만 새로 당선된 블라지오 시장에게는 기념비적인 성과라 할 수 있다. 특히 민주당 소속인 블라지오 시장은 뉴욕시 노동계와 오랫동안 친밀한 관계를 유지해왔기 때문에 이번 협상은 남다른 의미를 갖는다. 시 관계자들은 이번 협상이 수십여 개의 기타 뉴욕시 공무원들과의 협상에 대한 기본틀을 제공하기를 희망하고 있다.

이번 합의는 또한 전반적으로 많은 도시들이 시 공무원들에 대한 임금과 기타 혜택을 축소하던 시

기에, 이 흐름에 맞춰 공무원들에 대한 임금 동결과 기타 긴축정책을 펼쳐왔던 블룸버그 전 뉴욕시장의 정책 흐름과의 완전한 결별이라 할 수 있다.

블라지오 뉴욕시장이 이 합의를 발표한 기자회견장에는 블라지오 시장의 동지이자 블룸버그 전 시장의 천적이었던 마이클 멀그루(Michael Mulgrew) 교원노조(United Federation of Teachers) 위원장이 함께했다. 멀그루 위원장은 이 자리에서 “블라지오 시장이야말로 진정으로 노동자들을 존중하는 시장”이라고 칭찬을 아끼지 않았다.

블라지오 시장은 진보계 핵심 인물로서, 그의 시장직에 대한 평가는 미국 내 좌파에 대한 테스트로 여겨지고 있다. 그는 이번 합의로 매년 교사들의 임금을 인상하게 될 것이며, 따라서 교사들의 고용 유지율을 끌어올릴 것이라고 설명하면서, “오늘은 미국의 교사들에게 매우 중요한 날”이고 “납세자들에게는 위대한 승리”라며 극찬했다.

교원노조 관계자들 역시 공립학교 교사들에게 좌절감을 주었던 교실규정(classroom rules)을 완화하는 것에 대해 동의했다. 예를 들어, 앞으로는 무능한

교사들 또는 성추행 등으로 고소·고발된 교사들 시에서 해고하기가 더 쉬워진다.

그러나 이날 발표에서 교사들의 의료보험비용을 어떻게 축소할 것인지에 대한 구체적인 계획은 포함되지 않았다. 시와 교원노조 관계자들은 자세한 합의 내용을 제공하기를 거부했는데, 다만 교사들이 부담하는 의료보험료를 인상하는 방식은 절대 아니라는 점은 분명히 했다.

일반적으로 시장의 노동계와의 첫 협상 내용은 다른 협상에도 비슷하게 적용되곤 한다. 그리고 블라지오 시장실은 시가 앞으로 협약을 체결해야 할 151개에 달하는 기타 개별 공무원 조직들의 협상 테이블에서도 이번 교원노조와의 합의와 비슷한 수준에서 타결될 것을 기대하고 있다.

그러나 이번 협상이 사실상 그대로 지켜지기 쉽

지 않을 것이라는 견해도 있다. 경찰 근로자들을 대표하는 노조 관계자들은 이번 합의가 자신들의 요구 조건과는 맞지 않는다고 우려를 표명했다. 뉴욕시 경찰관 노조인 “Patrolmen’s Benevolent Association”의 패트릭 린치 위원장은 “모두에게 잘 맞는 하나의 협약은 없다”고 말했고, 이 노조의 대변인은 “각기 다른 노조는 그 조합원에 특화된 다른 필요들이 있다”고 밝혔다. 관계자들과 노동계 대표들은 시 공무원 그룹의 컨소시엄인 Municipal Labor Committee의 구성원은 교원노조가 이번에 합의한 의료보험비용을 축소한다는 내용을 선뜻 받아들일 수가 없었다고 밝혔다.

· 출처: NYT, 2014년 5월 2일자, ‘Teacher Accord Gives City a Map for Other Deals’

미국 : 구글, 직원 인적구성 공개, 기술직군의 인종·성별 다양성 부족 논란

2014년 5월 28일 구글(Google)은 직원들의 인적 구성에 대한 통계를 발표했다. 이 통계는 백인 남성 근로자가 어느 정도로 실리콘밸리의 주류를 이루고 있는지 단적으로 보여준다. 구글에 따르면, 성별로는 전 세계 구글 직원 46,170명 중 30%는 여성이지만, 기술직군의 경우에는 17%만이 여성 근로자인 것으로 나타났다. 미국 노동통계국(BLS)에 따르면 미국 전체 근로자의 47%가 여성이고, 소프트웨어 개발자 중에서는 20%가 여성이었다. 인종별로는 구글 미국의 경우, 백인이 61%, 흑인 2%, 히스패

닉 3%, 아시아인 약 33%, 그리고 4%는 복수 인종인 것으로 나타났다. 이 중 구글의 기술직군 근로자의 경우, 백인이 60%, 흑인 1%, 히스패닉 2%, 아시아인 34%, 그리고 3%는 복수 인종인 것으로 나타났다. BLS에 따르면, 미국 전체 근로자의 인종 구성비는 백인이 80%, 흑인 12%, 아시아인이 5%를 차지하는 것으로 나타났다.

구글의 이번 통계 발표에 앞서, 정보기술산업 분야에서 근로자 다양성이 취약하다는 논쟁이 쟁점화되고 있었다. 정보기술산업이 경제발전의 견인차 역



할을 하고 있고, 많은 미국인이 매일 사용하는 제품을 만들어내고 있지만, 정보기술산업에 종사하는 근로자 구성이 미국 전체 인구의 성, 연령, 인종 등 인구구성 비율을 반영하지 못하고 있다는 지적인 것이다. 이렇게 한쪽으로 치우친 근로자 구성비는 엔지니어, 창업자, 이사회 등에도 나타나고 있다.

시민운동가인 제시 잭슨 시니어(Jesse L. Jackson Sr.) 목사는 정보기술개발 기업들이 자사의 근로자 구성 통계를 공개하도록 압박해왔다. 잭슨 목사는 5월에 열린 구글 주주총회에 참석했는데, 이 자리에서 구글의 최고법률책임자(Chief Legal Officer)인 데이비드 드러몬드가 구글이 곧 근로자 구성 통계 데이터를 발표하겠다고 밝혀 참석자들을 놀라게 한 바 있다. 휴렛팩커드와 페이스북을 포함, 잭슨 목사가 주주총회에 참석했던 다른 기술개발 기업들은 여전히 이러한 통계를 발표하지 않고 있다.

라슬로 북(Laszlo Bock) 구글 인사부문 부사장은 한 블로그에서 “직원 구성의 다양성에 있어서 구글은 우리가 지향점으로 삼고 있는 목표에 아직 도달하지 않은 상태이다. 하지만 이를 실질적인 데이터를 가지고 공론화하여 토론할 준비가 되어 있지 않았다면 이러한 문제들을 언급하기란 쉽지 않았을 것”이라고 데이터 공개의 배경을 밝혔다.

구글은 현재의 직원 구성비를 향후 어떻게 바꾸어 나갈 것인지에 대한 구체적인 계획을 발표하진 않았지만, 이번 직원 구성 자료의 공개로 이에 대한 대화와 토론을 시작할 수 있기를 희망한다고 밝혔다. 지난 몇 해 동안, 구글은 여성 근로자의 채용을 확대

하고 퇴사를 줄이기 위해 출산휴가의 기간을 연장하고, 채용담당 팀에 여성 근로자를 더 포함시키는 등 다양한 시도를 했으나, 이번 발표된 자료에 따르면 앞으로도 더 많은 시도와 지원정책이 도입되어야 함을 볼 수 있다.

정보기술개발 기업들은 종종 직원 구성의 다양성이 부족하다는 비판을 받아왔다. 이에 대해 이들 기업은 회사 입장에서는 지원하는 구직자들만 채용할 수밖에 없는데, 지원자들이 주로 백인 및 아시아계 남성이기 때문이라고 설명했다. 이 같은 설명은 일부 맞는 말인데, 예를 들어, 2013년 미국 고등학교에서 컴퓨터공학 과목을 대학과목 선이수 과목으로 수강해서 시험을 치른 학생들 중 여학생 비율은 단지 18.5%에 그쳤다. 8개 주에서는 이 과목 시험에 대한 히스패닉계 학생 응시자가 아예 없었고, 12개 주에서는 이 과목 시험의 흑인 학생 응시자가 한 명도 없었다.

그러나 여전히 일부 책임은 기업에 있는 것도 사실이다. 남성에 비해 기술·개발직에 있는 여성 근로자들의 높은 퇴사율 및 이직률이 보여주듯이, 기업 내에 여성에 호의적이지 않은 성차별적 조직문화가 자리 잡고 있을지도 모른다. 또한 새롭게 벤처 사업을 시작하려는 여성들 역시 주로 남성이 주류를 차지하고 있는 벤처캐피탈 네트워크에서 종종 배제된다.

· 출처: NYT, 2014년 5월 28일자, ‘Google Releases Employee Data, Illustrating Tech’s Diversity Challenge’

유럽

독일 : 휴가비 지급률, 전체 근로자의 45% 수준

매년 온라인을 통해 진행되는 급여 관련 설문조사(Online-Spiegel)에 따르면, 독일의 전체 근로자 중 45%만이 휴가비를 지급받는 것으로 확인되었다. 지난 5월 21일 한스-뵉클러 재단(Hans-Böckler Stiftung)이 1만 1,200명을 대상으로 실시한 온라인 설문조사 결과에 따르면, 2014년도 여름철 휴가비를 지급받는 근로자는 전체 근로자의 45% 수준이었다.

휴가비 지급과 관련하여 단체협약의 적용을 받는 근로자 중에는 59%가 휴가비를 지급받는 것으로 나타났으나, 단체협약이 적용되지 않는 근로자는 약 33%만이 휴가비를 지급받는 것으로 나타나 단체협약의 적용 여부가 휴가비 등 상여금의 지급에 주요한 근거가 되는 것으로 확인되었다. 또한 100인 이하의 소규모 사업장에 종사하는 근로자 중에서는 약 36%만이 휴가비를 지급받는 것으로 응답했지만, 500인 이상의 비교적 대규모 사업장에 종사하는 근로자의 경우 56%가 휴가비를 지급받는 것으로 확인되었다. 급여액을 기준으로 하는 경우에는 월급여가 1,000유로 이하인 근로자는 26%만이 휴가비가 책정되고 있으나, 5,000~6,000유로 수준의 고임금 근로자의 경우 53%가 휴가비를 지급받는 것으로 나타났다.

휴가비의 지급률은 성별에 따라서도 다소 차이를

보이는데, 남성은 약 50%가 휴가비를 지급받다고 응답한 반면, 여성의 경우 38% 수준에 불과하여, 여성이 상대적으로 단체협약의 적용이 이루어지지 않거나 휴가비 지급이 이루어지지 않는 미니잡 등의 저임금 근로에 종사하는 비율이 높은 것으로 분석되고 있다.

단체협약을 통해 책정된 휴가비 지급 수준은 산업분야별로 차이를 보이고 있다. 일반적으로 단체협약상의 급여기준표를 기준으로 지급되는 휴가비를 보면, 농업과 탄광업 분야의 경우 중간급여 그룹의 휴가비가 156~195유로로 가장 낮은 수준으로 나타났으며, 가장 높은 금액의 휴가비가 책정된 산업분야는 제조업으로 이 분야 근로자의 휴가비는 2,204유로로 책정되었다. 인쇄업(1,735유로)과 금속산업(1,933유로)에 종사하는 근로자들 또한 높은 수준의 휴가비를 지급받는 것으로 조사되었다.

휴가비의 지급률은 지역 간에도 차이를 보이고 있으며, 구 서독지역의 경우 48%가 휴가비를 지급받는 반면, 구 동독지역은 약 32%에 머물러 동서간의 지역격차가 여전히 존재하는 것으로 확인되었다.

· 출처: 1) 한스-뵉클러 재단(Hans-Böckler Stiftung) 언론보도용 자료, 2014년 5월 21일자, 'Wer bekommt Urlaubsgeld und



was sehen die Tarifverträge vor?’
2) 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 5월 21일자,

‘Umfrage: Nur jeder zweite Angestellte bekommt Urlaubsgeld’

독일 : 기초부모수당, 출산 여성의 직업활동 복귀에 긍정적 효과

독일에서 여성의 경력단절과 관련한 연구 결과, 지난 2007년 도입된 기초부모수당(Eltemgeld)이 출산 후 여성의 직업활동 복귀에 도움이 되고 있는 것으로 나타났다. 기초부모수당 도입 이후, 출산 전 다니던 직장으로 복귀하는 경우가 증가했으며 정규직 노동계약을 체결하는 비율도 증가한 것으로 확인되었다.

메르켈 1기 정부에서 2007년 1월 1일부터 도입된 기초부모수당의 경우, 모든 출산 가족에 월 300유로를 기준으로 출생자녀의 육아를 위해 부모 중 1인이 휴직하거나 주당 30시간 이하로 근무시간을 단축하는 경우, 이로 인한 소득 감소분의 67%, 최대 월 1,800유로의 기초부모수당을 12개월(부모가 교대로 근로시간을 단축하는 경우 최장 14개월) 동안 지급되도록 하였다.

독일 에센에 위치한 경제연구소인 RWI(Rheinisch-Westfälische Institut)의 연구결과에 따르면, 기초부모수당이 도입된 후 경제활동인구 중 자녀가 있는 여성의 수가 약 10% 증가한 것으로 나타났다. RWI의 이번 연구는 2006년부터 2011년까지 약 1만 1,600명의 출산 여성을 대상으로 하였으며, 설문대상자의 절반은 기초부모수당 도입 직후 자녀를 출생한 여성 중 기초부모수당의 혜택을 받은 그룹이

였으며, 나머지 절반은 2007년 1월 1일 이전 기초부모수당 도입 이전에 자녀를 출생해 기초부모수당의 혜택을 받지 않은 그룹으로 나누어 시행되었다.

한편 기초부모수당은 출산장려정책에는 도움이 되지 않은 것으로 확인되었다. 기초부모수당을 수령한 여성의 경우 기초부모수당을 수령하지 않은 여성보다 5년 이내에 추가로 자녀를 출산한 비율이 낮은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 특히 30세 이전에 첫 자녀를 출산한 젊은 여성에게서 많이 나타나고 있는데, 기초부모수당 도입 후 젊은 여성이 더 이른 시기에 직업활동에 복귀하고자 하는 의지가 높기 때문인 것으로 분석하였다.

일·가정 양립이라는 목표하에 도입된 제도인 기초부모수당의 경우 단기적으로는 여성의 경력단절에 효과적인 대책으로 평가할 수 있으나, 독일의 저출산 문제에 대한 해법으로서 기능할 수 있을지에 대해서는 좀 더 장기적인 검토가 필요할 것으로 보인다.

- 출처: 1) RWI 언론보도용 자료, 2014년 5월 22일자, ‘Eltemgeldmütter arbeiten häufiger und haben bessere Jobs’
- 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 5월 22일자, ‘Eltemgeld lockt Mütter zurück in den Job’

영국 : 슈퍼마켓 체인점 아스다 매장 직원들, '동일가치 동일임금' 주장하며 집단소송 제기

동일한 가치를 가진 업무에 대해 성별에 관계없이 동일한 임금을 지불하도록 하는 동일임금법(Equal Pay Act)이 도입된 지 40년이 넘었지만, 남녀 간 임금격차는 여전히 존재한다.

민간부문에서 일어난 한 대규모 집단소송으로 인해 동일임금이 다시금 주목받고 있다. 민간부문에서의 이 같은 소송 움직임이 변화를 가져오는 출발점이 될 수 있을지 주목된다. 최근 대형 슈퍼마켓 체인점인 아스다(Asda) 매장의 직원들이 동일임금을 요구하며 맨체스터 고용재판소에 소송을 제기했다. 주로 여성으로 이루어진 아스다 매장 직원들은 자신들의 업무가 남성 근로자가 주로 종사하는 물류센터 직원들의 업무와 '동일한 가치'를 가진다고 주장하고 있다.

동일임금 소송은 세 가지 범주하에서 제기될 수 있다. 첫째는 유사 일자리가 '유사 업무(like work)'를 수반한다는 것이다. 문제로 제기된 업무가 (비교 대상이 되는 업무와) 동일하거나 넓은 의미에서 유사한 경우가 이 범주에 해당되는데, 세 범주 가운데 가장 단순하다고 볼 수 있다. 매장 직원의 업무는 물류센터에서 일하는 직원들이 수행하는 업무와는 다르기 때문에 이 범주에 해당하지 않는다. 둘째는 유사 일자리가 동등하다고 평가되는 경우이다. 이 범주로 소송을 제기하기 위해서는 사용자가 직무평가 분석연구나 직무평가제도를 수행 또는 시행해 왔다는 점과, 그래서 해당 직무가 동등하게 평가되었거나 평가되는 것이 당연하다는 점, 이 두 가지를 피고용인이 증명해야 한다. 민간부문에서는 이

와 같은 직무평가연구가 잘 이루어지지 않는다. 셋째는 유사 일자리가 동일 가치를 가진다는 것이다. 아스다 매장 직원들이 이 범주하에서 소송을 제기하기 위해서는 노력, 기술, 의사결정과 같은 요인들에 기반해 수요 측면에서 자신들의 직무가 물류센터 직원들의 직무와 동일한 가치를 가진다는 점을 증명할 수 있어야 한다. 고용재판소가 해당 사실을 확정하는 특별 절차는 2013년 고용재판에 관한 법률(Employment Tribunals(Constitutions and Rules of Procedure) Regulations) 부칙 제3조 고용재판(동등가치)에 관한 절차 규칙(Employment Tribunals(Equal Value) Rules of Procedure)에 제시되어 있다. 이 규칙에 근거하여 고용재판소는 제기된 동등가치에 대해 보고서를 작성할 독립된 전문가를 지명하게 된다. 이 과정에는 많은 시간이 소요된다.

민간부문 근로자 관련 소송에서 또 하나의 난관은 소송 제기자 스스로 자신과 비교대상 근로자가 동일 사업장 혹은 공통조건이 적용되는 상이 사업장에서 동일 사용자 혹은 공동 사업자에게 고용되어 있거나 고용되어 왔다는 사실을 증명해야 한다는 점이다. 아스다의 경우 모든 유통업자가 자체 물류센터를 가지고 있는 것은 아니다. 소유권이 다르다면, 동일임금 소송은 성공하지 못할 것이다.

지금까지 동일임금 소송은 공공부문에서 더 흔히 발생했다. 민간부문에서는 소송 위험에 대한 인식으로 소송을 피하는 가운데 문제를 확인하고 개선하기 위해 직무평가와 동일임금 감사가 더 일반적이



되었다. 공공부문 보수에 대해서는 공정하다는 인식 역시 존재한다. 이는 공공부문 근로자들이 자신들의 보수 수준에 대한 상대적 공정성에 대해 더 잘 알기 때문이다.

감사와 직무평가가 민간부문에서 아직 광범위하게 시행되고 있지는 않다. 감사와 직무평가에 소요되는 시간과 비용의 필요성을 사용자에게 인식시키기 위해서는 실질적인 사업적 위험이 필요하다. 그러나 이러한 객관적 분석 자료의 부족을 이유로 민간부문 사용자들이 서로 다른 급여율을 적용하면서 여성은 ‘여성의 일’을 하고 남성은 ‘남성의 일’을 하는 1970년대식 남녀차별을 계속해 올 수 있었던 것인지는 논란의 여지가 있다. 이것이 아스다 매장 근로자들이 주장하는 ‘동일가치 동일임금’의 논거이다.

이러한 불평등을 막고자 하는 정치적 시도들이 있었다. 예를 들어, 2013년 4월 25일, 2013년 사업 및 규제개혁법(Enterprise and Regulatory Reform Act 2013)은 고용재판소에 동일임금 감사 명령 권한을 부여하는 법률을 정부가 제정할 수 있도록 하는 근거를 제공했다. 정부는 해당 법률을 2014년에 도입

하기 위해 현재 협의 중이다. 그러나 동일임금 감사 명령은 동일임금 관련 성차별이 유죄로 드러난 경우에만 내릴 수 있다. 그런 경우가 확인되었을 때는 이미 대부분의 사용자가 그러한 판정을 피하기 위해 급여구조 검토를 고려하고 있을 것이다. 이것이 진정한 의미의 변화를 만들어 낼 수 있을 것으로 보이지는 않는다.

최근 유럽연합 집행위원회(EC)가 발간한 보고서는 유럽의 남녀 임금격차가 16.4%라고 밝혔다. 이에 비해 영국은 19%로 아직도 성별 임금격차가 매우 큰 국가 중 하나이다. 이번 아스다 매장 근로자들의 문제제기가 이 같은 성별 임금격차를 줄여가는 출발점이 될 수 있을지 귀추가 주목된다. 만약 소송을 제기한 아스다 매장 직원들이 성공한다면 아스다에게는 큰 손실이 될 것이다. 근로자들은 근로소득 차액에 대해 6년간의 급여를 소급하여 받을 자격을 잠정적으로 가지게 된다.

· 출처: 퍼스넬투데이, 2014년 5월 27일자, ‘How would a successful equal pay claim at Asda affect the private sector?’

영국 : 영국 여왕, 의회 개회연설에서 새로운 유형의 연금계획 발표

엘리자베스 2세 영국 여왕이 의회 개회연설에서 “민간연금 시장의 혁신을 염두에 둔 연금개혁”을 제시했다. 연금세 법안(Pensions Tax Bill)이 3월 예산안에서 발표된 변화들을 시행할 예정이며, 이에 따라 근로자들은 자신들의 퇴직연금기금을 어

떻게 투자할지 선택할 수 있게 된다. 민간연금법안(Private Pensions Bill)은 연금 가입자들이 “위험부담을 더 분산할 수” 있게 하기 위한 방안으로 단체확정기여형(Collective Defined-Contribution: CDC)으로도 알려져 있는 defined-ambition pensions 개

받을 허가할 것이다. 이들 연금계획안은 더 많은 근로자들이 동일한 연금에 가입하여 위험을 나누어 가짐으로써 연금의 안정성을 강화할 목적으로 계획되었다.

이 같은 제안에 대해 논평가들은 조심스럽게 낙관적인 입장을 표했다. 기업연금 위탁운용사인 피플스 펜션(People's Pension)의 다렌 필프(Darren Philp) 정책국장은 “정부가 단체연금제도(collective pension schemes)를 인정하는 법안의 제정을 검토하는 것은 긍정적”이라고 논평했다. 그러나 영국산업연맹(CBI)의 카차 홀(Katja Hall) 정책국장은 “이들 연금계획안은 매우 복잡하기 때문에 기존의 확정기여형보다 더 예측가능한 것을 근로자에게 주기를 희망하는 일부 대기업에 의해서만 제공될 수 있을 것”이라고 경고했다.

이 밖에, 정부의 긴축프로그램의 일환인 소기

업 및 고용 법안(Small Business, Enterprise and Employment Bill)에 따르면, 공공부문의 고임금 근로자가 해고된 뒤 오래지 않아 동일 공공부문으로 복귀할 경우 해당 근로자에게 정리해고수당을 지불하지 않아도 된다. 해당 법안은 최저임금과 호출형 근로계약(zero hours contracts)의 오용에 대비해 집행력을 강화하는 법 역시 도입할 것이다. 육아수당 법안(Childcare Payments Bill)은 3월 예산안에서 발표된 바와 같이, 근로자 육아지원을 위한 새로운 계획안의 도입을 포함하고 있다. 비과세 육아는 2015년 가을에 도입되어, 12세 미만의 아동이 있는 약 190만 세대의 근로자에게 혜택이 돌아갈 것으로 예상된다.

· 출처: 퍼스널투데이, 2014년 6월 4일자, 'New type of pension announced in Queen's Speech'

프랑스 : 르브란슈 장관, 공무원 임금 지수 포인트 동결 방침 재확인

1분기 경제성장이 0%에 그쳤다는 프랑스 통계청(INSEE)의 발표 이후, 그리고 지난 2014년 5월 15일 7개의 공공부문 노동조합의 단체행동에도 불구하고, 마릴리즈 르브란슈(Marylise Lebranchu) 국가개혁·지방분권 장관은 올해 공무원의 임금 지수 포인트(Point d'indice)*를 동결한다는 방침을 재확인

했다.

르브란슈 장관은 지난 5월 15일 뉴스 전문 라디오 채널 프랑스엥포(France Info)에 출연해 “플러스 경제성장을 기록하기 전까지 동결을 해제할 수 없다”고 밝혔다. 장관은 또한 “위기 상황에서 우리 고위 공직자들이 연대의 태도를 보일 필요가 있다”고 덧붙였다.

* 공무원의 임금은 직위, 급수, 경력 등이 포함된 지수에, 최저임금처럼 물가지수에 연동된 포인트 지수를 곱하여 결정된다. 2010년 7월 이후 이 지수 포인트는 동결되었다.



붙이며, 이는 “매달 7천 유로 이상을 받는 고위 공무원에게 해당된다”고 밝혔다.

같은 날, 노동조합 CFDT, CFTC, CGT, FA-FP, FSU, Solidaires, 그리고 UNSA는 대규모 시위를 진행했으며, 2010년 7월 이후 동결되어 온 지수 포인트, 즉 공공부문 근로자들의 임금 산출의 지표가 되는 지수 포인트의 동결 해제를 요구했다. 공공부문 최대 노조인 FO는 파업을 준비하고 있다.

한편 지난 5년 동안 공공부문의 일자리는 총 15만 개가 감소했고, 지난 2년간 임금은 하락했다. 특히 2012년에는 국가공무원 임금 0.8% 하락, 국방 분야의 경우 0.5% 하락, 병원 종사자 임금 0.6% 하락 등 평균 임금이 하락한 것으로 나타났다.

하지만 4월 16일 지수 포인트 동결을 발표했던 마뉴엘 발스(Manuel Valls) 국무총리는 5월 13일에도 공공부문 노동조합의 임금 관련 주장에 대해 거부 의사를 밝히며, 지수 포인트는 2017년까지 동결될 것이라고 못 박았다.

그러나 정부는 공공부문 노동조합의 대규모 반대

집회 이후인 5월 19일, 공공부문 근로자들의 불만을 해소하기 위한 대책 마련에 들어갔다. 르브란슈 장관은 FO를 제외한 7개 노동조합과 면담을 가진 후, 공공부문 근로자 중 저임금을 받는 근로자를 대상으로 이들의 구매력에 도움을 주는 조치가 시행될 것이라고 밝혔다. 이 조치는 민간부문 근로자들의 실질소득 향상을 위해 최근 발표된 사회분담금 경감 조치를 공공부문 저임금 근로자들에게도 적용하는 것이다. 하지만 이 대책이 공공부문에 그대로 적용되는 것은 아니며, 여러 시나리오가 검토 중인 것으로 알려진 가운데, 구체적인 방안은 6월 내에 발표될 예정이다.

- 출처: 1) L'Express, 2014년 5월 15일자, 'La colère des fonctionnaires va-t-elle faire reculer le gouvernement ?'
- 2) Challenges, 2014년 5월 15일자, 'Fonctionnaires: le gouvernement confirme le gel du point d'indice'
- 3) Le Monde, 2014년 5월 20일자, 'Un coup de pouce est à l'étude pour les fonctionnaires'

아시아

일본 : 장애인 취업건수 최고치 갱신

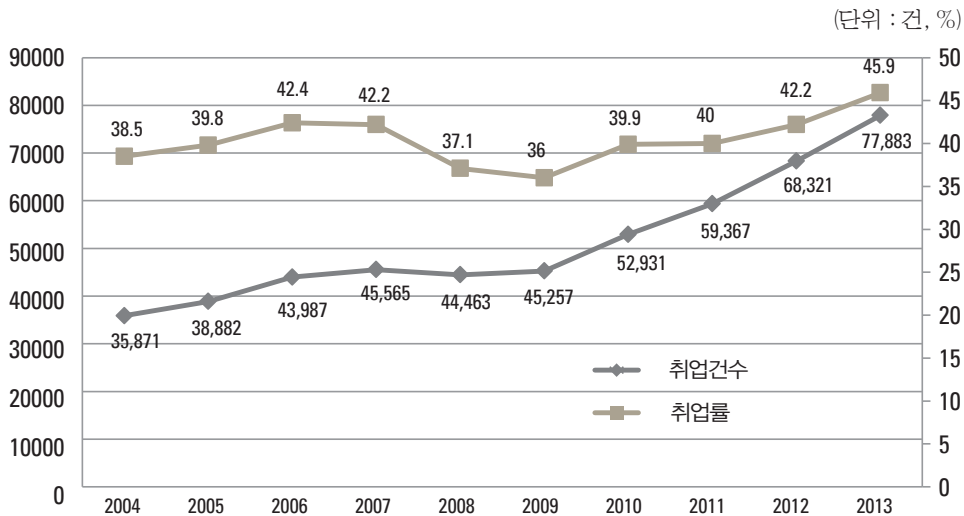
일본 후생노동성이 5월 14일 발표한 「2013년 장애인 직업소개 상황 등」에 의하면, 공공직업안정소(우리나라의 고용센터)를 통해 2013년 1년간 장애인이 취업한 건수는 7만 7,883건으로 사상 최고치를 기록하였다. 구직자에 비해 취업한 자의 비율(취업률)은 45.9%로 최근 10년간 가장 높았다.

장애유형별로 취업건수와 취업률을 보면, 신체장애인은 2만 8,307건으로 42.4%를 기록하였고, 지적장애인은 1만 7,649건으로 56.9%, 정신장애인은 2

만 9,404건으로 45.3%, 기타는 2,523건으로 36.5%에 달하였다. 전체 장애인 취업건수 중 장애유형별로 차지하는 비율을 보면, 정신장애인이 37.8%로 가장 많았고, 이어 신체장애인 36.3%, 지적장애인 22.7%, 기타 3.2%였다.

장애인이 취업하는 산업을 보면, 의료복지가 31.3%로 가장 많았고, 이어 제조업 13.6%, 도소매업 14.0%, 서비스업 11.1% 등이었다. 직종별로 보면, 운반/청소/포장 등이 32.9%로 가장 많았고, 이어

장애인 취업건수 및 취업률의 추이



자료 : 후생노동성(2014), 「2013년도 장애인 취업소개 상황 등」.



사무직 21.4%, 서비스업 12.1%, 생산공정직 12.0%, 전문직/기술직 6.8% 등의 순이었다.

장애인의 해고건수는 1,248건으로 최근 10년간 가장 낮게 나타났다. 해고사유별로 보면 사업폐지 40.1%, 사업축소 50.0%, 기타 9.9%였다.

· 출처: 후생노동성 홈페이지, 2014년 5월 14일자, 'ハローワークを通じた障害者の就職件数が4年連続で過去最高を更新/精神障害者の就職件数が身体障害者の就職件数を初めて上回る'

일본 : 후생노동성 '화이트칼라 이그젭션' 도입 검토, 고수입 전문직에 한정

후생노동성은 지난 2014년 5월 23일, 고수입 전문직에 한정해 근무시간을 본인의 재량에 맡기는 대신 잔업수당 지불 등의 근로시간 규제를 적용하지 않는 '화이트칼라 이그젭션(white-collar exemption)'을 도입하는 방안에 대해 검토를 시작했다고 밝혔다.

금융기관의 딜러 등 근로시간을 본인 재량으로 결정하기 쉬운 직종이 '화이트칼라 이그젭션'의 대상이 될 것으로 전망되며, 연말까지 노동정책심의회(후생노동대신의 자문기관)에서 연수입 기준 등을 검토할 방침이다.

타무라 노리히사 후생노동성 장관은 5월 23일 기자회견에서 "대상이 되는 직종의 성과를 정확히 측정할 수 있다면, 그리고 효율적으로 일할 경우 일·생활 균형의 실현에 보다 효과적일 것"이라고 이 제도의 도입에 대한 의의를 설명했다.

근로기준법은 원칙적으로 1일 8시간(주 40시간)으로 근로시간을 제한하고 있지만, 노사간에 합의를 한 경우에는 시간외근무를 인정하고 있다. 단 사업주가 근로자에게 시간외근무를 시킬 경우에는 이에

대한 잔업수당을 지급해야 하는데, '화이트칼라 이그젭션'이 실시되면 일정 조건을 충족시키는 고소득 화이트칼라 근로자는 잔업수당의 지급이라는 근로시간 규제가 적용되지 않게 된다.

아베 총리는 화이트칼라 이그젭션의 도입에 매우 의욕을 보이고 있으며, 실제로 정부 주최의 산업경쟁력회의에서는 이 제도의 실시에 있어서의 과제 등에 대한 논의를 진행하고 있다.

후생노동성은 화이트칼라 이그젭션의 대상 직종으로 외환 딜러나 펀드 매니저, IT분야의 전문직 등을 상정하고 있으며, 수입 기준에 대해서는 산업경쟁력회의의 민간위원이 제시한 '연간 수입 1천만 엔 이상' 등의 안을 검토하고 있는 중이다. 이후 2015년에는 통상 국회에 근로기준법의 개정안을 제출할 방침이다.

화이트칼라 이그젭션의 도입에 대해서는 찬반이 팽팽하게 대립되고 있는데, 먼저 찬성하는 입장에서는 이 제도가 생산성 향상과 근로시간 감소, 일·생활 균형의 실현에 효과적일 것이라고 주장하고 있다. 한편 렌고 등의 노동조합은 기업이 잔업수당을

지불하지 않아도 되기 때문에 장시간근로와 악덕기업이 증가하게 되고, 또한 성과를 중시하게 되면서 근로자의 과로사가 증가할 수 있다고 주장하며 이 제도의 도입에 반대하고 있다.

· 출처: 산케이신문 도쿄 조간 2페이지, 2014년 5월 24일자, 「「残業代ゼロ」導入検討 厚労省 高収入専門職に限定」

일본 : 고용센터의 취업 실적으로 본 고용동향

일본에는 공공직업안정소(한국의 고용센터에 해당, 이하 고용센터로 표기)가 544개 설치되어 있고, 직원은 약 1만 1,000명, 상담원 수는 약 1만 7,000명 있다. 후생노동성은 2014년 4월 고용센터의 주요 실적을 발표하였는데, 이 내용을 통해 일본의 고용동향을 살펴보기로 한다.

고용센터는 다양한 계층을 지원하기 위해 여섯 가지 종류의 전문지원창구를 만들고 있다. 첫째, '학졸자 응원 고용센터'로 전국에 57개가 설치되어 있으며, 2012년도 취업 실적은 약 9만 4,000명이었다. 둘째, '청년층 고용센터'는 3개가 설치되어 있는데, 정규직을 지향하는 프리터 등에게 취업 계

획 작성, 직업상담 및 직업소개, 그리고 각종 세미나를 실시하고 있다. 구체적인 실적은 밝혀지고 있지 않다. 셋째, '고용센터 플라자'가 있는데, 고용센터의 혼잡을 완화하기 위해 본 센터 이외에 설치된 것으로서, 구인정보의 제공이나 직업상담 등을 실시하고 있다. 21개의 고용센터 플라자를 통해 2012년도에 약 16만 명이 취업에 성공했다. 넷째, 자녀를 양육하는 부모를 위해 '여성고용센터/코너'가 177개 설치되어 있는데, 2012년도 취업 실적은 약 6만 9,000명이었다. 다섯째, 시, 읍, 면 청사 등을 활용하여 기초자치단체의 주민서비스와 연계하여 직업상담 및 직업소개를 하는 '고향고용센터'는 137

고용센터의 과거 4년간 취업지원 실적 추이

(단위 : 만 명)

		2009	2010	2011	2012
일반직업소개		181.4	191.8	195.3	193.6
청년층	프리터 등의 정규직화	21.1	24.4	25.0	30.2
여성	모자기정의 여성근로자	8.0	8.5	9.4	9.8
	자녀 양육자	5.4	6.4	6.9	6.9
고령자	60세 이상	15.6	17.7	19.2	20.2
생활보호 수급자 등		0.9	1.3	2.5	4.0



개 설치되어 있으며, 취업건수는 약 9만 8,000명이였다. 마지막으로, 주요 대도시에 설치되어 있는 여섯 개의 '인재은행'은 주로 40세 이상의 관리직, 전문/기술직의 취업을 희망하는 자들에게 구직/구인 서비스를 제공하고 있다. 인재은행은 2012년에 약 6,000명의 취업 건수를 기록하였다.

구인자의 특성별로 과거 4년간 고용센터가 달성한 취업지원 실적을 보면 앞의 표와 같다. 표에서 볼 수 있는 바와 같이 일반직업소개 실적은 점차 증가

하여 2011년도에 정점을 기록하였고 2012년에는 감소하였다. 그러나 청년층, 여성, 고령자, 생활보장수급자 등 특성화된 계층의 취업지원 실적은 과거 4년간 지속해서 증가하고 있다. 위에서 살펴본 특성화된 고용센터의 역할이 큰 요인이었던 것으로 분석된다.

· 출처: 후생노동성 홈페이지, 2014년 5월, '公共職業安定所(ハローワーク)の主な取組と実績'

일본 : 2014년 4월 유효구인배율 1.08배, 7년 9개월 만에 높은 수준

후생노동성이 2014년 5월 30일 발표한 4월 유효구인배율(계절조정치)은 1.08배로 3월보다 0.01% 포인트 높아진 것으로 나타났다. 유효구인배율*은 17개월 연속 개선되고 있는데, 4월의 유효구인배율 1.08배는 2006년 7월 이후 7년 9개월 만에 높은 수준이다. 이 같은 유효구인배율 상승 원인으로는 최근 제조업이나 서비스업을 중심으로 구인이 증가하고 있으며, 경기회복의 영향으로 사용자가 고용에 적극적인 모습을 보이고 있는 점이 주요한 원인으로 분석되고 있다. 한편 사용자들은 소비세율 인상 이후에도 향후 경기에 대해 상당히 긍정적으로 전망하고 있으며, 이에 따라 적극적으로 고용을 실시하고 있는 것으로 보인다. 후생노동성은 5월 한 달

간의 구인상황 등을 참고하여, 고용에 “소비세율 인상 등의 영향은 크게 나타나지 않고 있다”(직업안정국)고 보고했다.

4월 신규구인수(원수치)는 전년동월에 비해 10.0% 증가하여, 3개월 만에 두 자릿수 이상 성장한 것으로 나타났다. 주요 11개 업종 중 10개 업종에서 신규구인이 증가했고, 이 중 제조업은 23.2%로 가장 높은 증가율을 보였다(서비스업 15.2% 증가, 숙박·음식 서비스업 11.6% 증가).

기업의 노동력 부족 현상이 심화되고 있으며, 후생노동성은 “건설업이나 외식산업, 소매업, 의료 및 개호 분야에서 인력부족 현상이 심각”한 것으로 판단하고 있는데, 이는 경기회복으로 구인이 증가하

* 유효구인배율은 전국 헬로워크(공공직업안정소)에서 일자리를 찾고 있는 사람 1인에 대해, 몇 명분의 일자리(구인)가 있는지를 나타내는 지표로, 수치가 높을수록 일자리를 구하기 쉽다고 할 수 있다.

고 있는 데다가 생산연령인구는 감소하고 있기 때문이다.

총무성이 발표한 4월 완전실업률(계절조정치)은 3.6%(3개월 연속)로, 2007년 7월 이후 가장 낮은 수치를 기록했다. 한편 취업자 수는 전년동월대비 0.4% 증가한 6,338만 명으로 나타났으며, 특히 제조업의 취업자 수는 3.6% 증가한 1,080만 명으로 5년 만에 높은 수준을 기록해 전체 취업자 증가에 큰 영향을 미쳤다.

근로자 중 비정규직의 비율은 36.7%로 전년동월보다 0.9%포인트 상승했는데, 이는 정년퇴직자 혹은 기혼 여성이 시간제근로자로 노동시장에 참가하는 경우가 증가하고 있는 것이 원인으로 분석되고 있다.

· 출처: 일본경제신문 석간 1페이지, 2014년 5월 30일자, ‘雇用、7年9ヵ月ぶり高水準、4月求人倍率、1.08倍に上昇、企業の人手不足強まる.’

중국 : 위위엔 공장 파업의 의미

중국 동관에 위치한 대만계 위위엔(裕元) 신발공장에서 2014년 4월 14일부터 대규모 작업중단이 시작되었고, 여러 측면에서 국내외 주목을 받았다. 1만여 명 이상(사측 추산은 1천여 명 이상)에 달하는 노동자들의 파업은 개혁개방 이후 중국의 노사분규 가운데 최대규모에 속한다. 또한 대만계 위위엔 신발공장은 세계 최대의 신발제조업체인 대만 바오청(宝成) 그룹 소속으로, 이 그룹은 나이키, 아디다스, 리복, 뉴밸런스, 퓨마 등 세계 60여 개 브랜드의 OEM 공장이다. 이는 도매가격 기준으로 전 세계 신발시장의 20%의 점유율을 가지는 것으로, 바오청은 중국 동관과 베트남 호치민 시에 각각 대규모의 신발공업단지를 가동하고 있으며, 중국 동관 지역에만 6만~10만여 명의 노동자를 고용하고 있다.

노동자들은 회사 측의 사회보험 기업부담금 미납,

주택공적금 지원 확대, 임금인상 등을 이유로 파업을 벌였다. 한 직원은 이번 사태가 공장이 노동자들의 사회보험을 제대로 납부하지 않은데서 비롯한다고 주장했다. 직원들의 조사에 따르면, 공장은 사회보험 중 개인납부분만을 납부하고 기업부담분에 대해서는 납부하지 않았거나, 임시직노동자 기준에 해당하는 일부 비율만을 납부했다는 것이다. 노동자들은 공장 측과 여러 차례 교섭을 시도했으나 아무런 성과가 없자, 4월 초에 항의활동을 벌였고, 4월 14일 최종해결방안을 협상했다. 공장은 5월 1일부터 사회보험을 전면 납부하고, 회사의 사회보험과 주택공적금 적용률을 100%에 달하도록 하며, 2015년 이전에 전 직원에 대한 사회보험을 납부하겠다고 공고했다. 그러나 일부 노동자들은 이에 불만을 느끼고, 회사 측에 더욱 많은 보상금과 임금인상, 노동계약의 재체결을 요구하고 나서면서 유원 공장단지



내 여러 공장에서 작업중단 사태가 발생했다. 이들에 따르면, 공장 측이 보충하여 납부하겠다는 부분은 과거의 미납분에만 해당하는 것이고, 실제 임금액에 비해 적게 납부한 것(임시직노동자 기준으로 납부한 것)에 대해서는 아무런 언급도 하지 않고 있다고 주장하고 있다. 대부분의 경우 적게 납부한 것이 문제라는 것이다.

현재 중앙정부가 개입하면서 일부 사회보장금 미납금 납부를 강제하기로 했고, 앞으로 이러한 행위에 대해 엄단하기로 하면서, 파업은 일단 멈춘 상태이다. 이번 파업에서 가장 주목할 부분 중 하나는 노동자들이 기존에 관행처럼 미지급해왔던 사회보험 납부금을 소급하여 적용하기를 요구했다는 점과, 이것이 기업-지방정부-노동자 간의 '지방 발전주의'의 주요한 연결고리를 건드리는 것이란 점이다. 중앙정부를 중심으로 추진되어온 노동입법과 사회보장제도의 재정비는, 지방정부 차원에서 값싼 노동력과 토지의 제공을 통해 추진되던 기업 및 해외자본 유치와 이를 기반으로 하는 '지방 발전주의'에 모순되는 지점들을 보이고 있다. 동부 연해지역의 이미 발전된 지역의 경우, 산업 업그레이드 정책을 중심으로 염가제조업의 이전 및 첨단산업의 유치를 추진하고 있지만, 이는 곧 구조조정과 기업의 폐업 및 이전 등과 관련한 노동분쟁의 증가로 이어지는 또 다른 모순을 낳고 있다. 올해 선전 지역의 IBM 공장 파업을 그 대표적인 예로 볼 수 있을 것이다.

이번 파업은 여러 측면에서 주목을 받고 있다. 우

선, 개혁개방 이후 가장 큰 규모의 파업 중 하나이며, 특정 목적을 달성하는 데 그치지 않고 파업이 계속되고 있으며, 주변지역으로 확산되고 있다는 점이다. 둘째로, 정부의 억압이 다소 완화되었다는 점인데, 내수주도의 발전방식으로서의 전환과 산업구조 변화를 추진하는 과정에서 과거보다 폭력적 억압이 완화되는 모습을 보여주고 있다. 셋째로, 글로벌 자본들이 쉽게 꼬리를 끊고 도망가기 어려운 것으로 보이는데, 이는 지역의 거대한 생산규모나 현지 하청공장들과 맺고 있는 전략적 제휴관계로 인해 이 같은 이전 전략을 취하기가 어려운 것으로 분석된다. 넷째로, 서구의 탈산업경제와 중국의 값싼 소비재 생산이 밀접하게 연관되어 있어 저렴한 중국산 소비재는 곧 서구 노동자들의 실질임금 상승을 억제하는 기능을 해왔는데, 중국 노동자들의 투쟁과 임금인상, 그리고 비용 상승은 값싼 소비재의 시대를 종결하는 의미를 갖는다. 다섯째로, 투쟁의 지구적 연대가 확산되고 있는데, 세계 여러 지역에서 아디다스 등이 직접 노동자들의 요구를 들어주어야 한다는 연대행동이 계획되고 확산되고 있다는 점이다.

- 출처: 1) Chinafile, 2014년 5월 14일자, 'Government Steps Up To Labor's Demands: Why the Yue Yuen Shoe Factory Strike Was Important'
- 2) Reuters, 2014년 4월 17일자, 'China Shoe Factory Strike Shows Welfare Achilles' Heel'

중국 : 2013년 농민공 모니터링 조사보고

중국 국가통계국은 2008년 이래 매년 중국 전체의 농촌 지역 중에서 8,930개 지역과 23만 5천 명의 농촌노동력에 대한 샘플조사를 실시해왔다. 2014년 5월 12일 중국 국가통계국은 「2013년 중국 농민공 모니터링 조사결과」를 발표했다.

농민공 현황

2013년 농민공은 총 2억 6,894만 명으로, 전년대비 633만 명(2.4%) 증가했다. 그중 외출농민공(호적 소재지역 밖에서 종사하는 인원)은 1억 6,610만 명으로 274만 명(1.7%) 증가했으며, 본지농민공(호적 소재지역에서 농업이 아닌 다른 일에 종사하는 인원)은 1억 284만 명으로 359만 명(3.6%) 증가했다.

훈련을 받은 적이 있는 농민공은 전체의 32.7%로 전년대비 1.9% 증가했다. 2차산업에 종사하는 농민공은 전체의 56.8%로 전년대비 0.3% 감소했으며, 3차산업의 경우는 42.6%로 전년대비 0.1% 증가했다. 외출농민공의 경우 61.8%가 2차산업에 종사했으며, 본지농민공은 48.6%가 3차산업에 종사했다. 취업의 경우, 동부지역의 농민공은 제조업 위주, 중부지구는 건축업과 제조업 위주, 서부지역은 건축업 위주였다. 고용 측면에서 보자면, 83.5%가 고용취업으로, 16.5%는 자영취업이었다. 고용취업된 농민공의 65%가 2차산업에 종사했고, 자영취업의 82.1%가 3차산업에 종사했다.

지역간 이동 분포

외출농민공 중 7,739만 명(전체의 46.6%)이 성

(省) 단위를 넘어 이동했고, 8,871만 명(53.4%)은 성 내에서 이동했다. 동부지역의 외출농민공은 성 내에서의 이동이 주이며, 중서부지역의 외출농민공은 성 밖으로의 이동이 주가 되었다. 성 밖으로 이동한 농민공은 주로 중대 도시로 몰려들었고, 성 내에서 이동한 농민공은 주로 소도시로 이동하였다.

외출농민공의 소득, 소비, 거주

외출농민공의 월평균 소득은 2,609위안으로, 전년대비 319위안(13.9%) 증가했다. 산업별로 보면, 제조업 2,537위안, 건축업 2,965위안, 도소매업 2,432위안, 교통운수, 우편업 등 3,133위안, 숙박 및 요식업 2,366위안, 주민서비스, 수리 및 기타서비스업 2,297위안이었다. 1인당 월평균 지출은 892위안으로, 전년대비 159위안(21.7%)이 증가했으며, 이는 수입 증가폭보다 7.8% 높은 것이다. 1인당 월 주거 지출은 453위안으로 전년대비 27% 증가했다.

주거 여건을 살펴보면, 임대거주가 36.7%로 전년대비 3.5%가 증가했으며, 단위 기숙사 거주는 28.6%로 전년대비 3.7% 하락했다. 농민공이 일하는 도시의 규모가 커질수록, 임대형식으로 거주문제를 해결하는 경향이 보다 커졌다.

고용주로부터 무료로 숙소를 제공받은 농민공은 전체의 46.9%로 전년대비 2.6% 감소했으며, 고용주로부터 주택보조비를 받은 농민공은 8.2%로, 전년대비 1% 감소했다. 숙소도, 보조금도 제공받지 않은 농민공은 전체의 44.9%로, 전년대비 3.6% 증가했다.



외출농민공에 대한 권익보호

외출농민공의 직장 내 근속연수는 평균 9.9개월로, 매달 평균 25.2일, 매일 평균 8.8시간을 근무했다. 주당 44시간 이상 근무하는 농민공의 비중은 84.7%로, 전년대비 0.3% 증가했다.

노동계약 측면에서 볼 때, 고용주와 노동계약을 체결한 농민공은 41.3%로 전년대비 2.6% 하락했다. 기한을 정하지 않은 노동계약은 14.3%로 전년 대비 3.5% 감소했고, 1년 이하 노동계약은 3.9%로 전년과 동일했으며, 1년 이상 계약한 농민공은 23.2%로 전년 대비 1% 증가했다.

외출농민공의 사회보험 참여율은 지속적으로 증가해왔다. 양로보험은 15.7%(1.4%포인트 증가), 산업재해보험은 28.5%(4.5%포인트 증가), 의료보험은 17.6%(0.7%포인트 증가), 실업보험 9.1%(0.7%포인트 증가), 출산 및 양육보험 6.6%(0.5%포인트 증가)였다.

신세대 농민공(新生代农民工)

1980년 이후 출생한 신세대 농민공 수는 1억 2,528만 명으로 전체 농민공의 46.6%였다. 이전 세대의 농민공과 비교해볼 때 신세대 농민공의 특징은 다음과 같다.

① 일반적으로 이전 세대에 비해 교육수준이 높아졌다. 신세대 농민공의 3분의 1이 고교 이상의 학력인 데 반해, 이전 세대의 경우 고교 이상의 학력은 19.2%에 불과했다.

② 이들은 주로 동부지역 및 중간 규모급 이상의 도시에서 일하고 있다. 신세대 농민공의 64.8%인

8,118만 명이 동부지역에서 일하고 있으며, 54.9%인 6,872만 명이 지급시 등 중간 규모급 이상의 도시에서 일하고 있다.

③ 신세대 농민공의 80.3%인 10,061만 명이 외출 농민공으로, 처음 지역 밖으로 나가 일하는 평균 연령은 21.7세이다. 2013년, 87.3%의 신세대 농민공이 어떠한 농업생산에도 종사한 바가 없는 것으로 나타났다.

④ 주로 종사하는 업종은 제조업분야인데, 제조업이 39%, 건축업이 14.5%로, 도소매업이 10.1%, 주민서비스 및 기타서비스업이 10%였다. 이전 세대의 경우, 29.5%가 건축업, 26.5%가 제조업, 10.9%가 도소매업, 10.6%가 주민서비스 및 기타서비스업에 종사했다.

⑤ 외출농민공의 경우 현지소비가 증가했다. 신세대 농민공 중 외출농민공의 월평균 생활비지출은 939위안으로, 이전 세대에 비해 19.3% 높았다. 2013년 신세대 농민공이 고향집으로 송금하거나 귀향 때 모아서 고향집으로 가져가는 금액은 1인당 평균 12,802위안으로 이전 세대에 비해 29.6% 적었다.

신세대 외출농민공의 경우 임대거주를 선호하며, 그중 단독임대와 공동임대가 40.4%였고, 단위기숙사 거주가 34.1%였다. 월평균 임대지출은 1인당 567위안으로, 월평균 생활소비지출의 60.4%에 해당했다.

· 출처:和讯新闻, 2014년 5월 13일자, '国家统计局发布监测调查报告:农民工“家门口上班”增多'

중국 : 인력자원사회보장부, 2014년 1분기 취업동향 발표

2014년 5월 21일 중국 인력자원사회보장부(이하 '인사부') 신창성(信长星) 부부장은 중국 취업관련 최신동향을 발표했다. 중국에서는 최근 몇년간 심각한 대졸 취업난과 더불어 동부 연해지역에서의 '민공황(民工荒)'(농민공 부족 현상) 및 노동자 수요감소 등 노동시장의 안정적인 수급에 있어 몇몇 불안정한 요소들이 나타났다. 이는 제조업을 중심으로 한 산업경기변동 및 중국 사회의 안정과 지속가능한 성장이란 점에서 많은 관심을 받아왔다. 특히 계획경제가 여전히 많은 부분을 차지하는 중국은 일반적으로 경제성장 목표를 먼저 확정된 이후 이에 근거하여 취업목표를 세웠었는데, 올해는 이와 반대로 취업목표를 확정된 이후 경제성장 목표를 세우고 있어 많은 관심을 받고 있다.

인사부의 발표에 따르면, 2014년도 도시에서 취업이 필요한 신규 증가 노동력은 약 1,600만 명으로 예측된다. 자연퇴직 인원(퇴직 이후 자연스럽게 채워져야 할 자리) 500만 명을 포함한다 하더라도, 약 1,000만 명의 취업을 증가시켜야만 실업률을 4.6%가 넘지 않는 수준으로 유지할 수 있다. 2011년 이래 도시 신규 증가 취업은 줄곧 1,200만 명 이상이었는데(2011년 1,221만 명, 2012년 1,266만 명, 2013년 1,310만 명), 올해 7.5%의 경제성장률 목표치를 실현한다면 이러한 목표는 충분히 실현할 수 있을 것으로 예상된다.

2014년 1분기의 취업형세는 최근 몇 년간의 안정된 경향을 이어왔다. 도시취업의 신규 증가 인원이 473만 명으로 작년 같은 기간 대비 3만 명 증가했으

며, 실업률은 4.08%로 비교적 낮은 수준으로, 2013년 말 대비 0.03%포인트 증가했다. 실업인원 또한 약간 증가한 정도이다. 통계국의 데이터에 따르면, 1분기 외출농민공은 1억 6,933만 명으로 작년 같은 기간 대비 288만 명이 늘어 1.7%포인트 증가했다.

중국의 안정적인 경제성장을 위한 경제성장률 목표치가 8%에서 7.5% 수준으로 하향 조정되었지만 신규 취업이 안정적으로 계속 증가하고 있는 것에 대해서는 다양한 해석들이 나오고 있다. 인사부 신 부부장의 해설에 따르면 다음과 같다.

우선, 이미 GDP가 크게 증가한 상태이기에 똑같은 성장률이어도 취업 등 사회경제적 파급효과가 과거에 비해 더욱 크게 미칠 수 있다. 과거에 GDP 1% 성장이 도시 신규취업을 약 100만 명 증가시켰다면, 현재는 약 150만 명으로 증가했다. 취업구조가 변화한 것도 주요한 원인인데, 2013년 서비스업(3차산업) 비중이 46.1%에 달해 처음으로 2차산업을 초과했다. 2014년 1분기에도 3차산업의 비중이 2차산업보다 높았다. 일반적으로 3차산업의 일자리 창출 능력이 2차산업에 비해서 큰데, 2008~2012년 기간 동안 3차산업이 1% 성장하여 70만 개의 일자리가 창출되었다면, 2차산업에서는 61만 개의 일자리가 창출되었다.

신 부부장에 따르면, 중국 경제성장률과 취업증가의 관계는 이미 안정적인 상관관계에 접어들었으며, GDP 성장률이 두 자릿수를 넘지 않는 7.5%이지만 이미 과거 900만 명보다 더 많은 약 1,000만 명의 취업증가를 기록하고 있다.



대학 졸업자의 취업과 창업을 촉진하기 위해, 중국 정부는 여섯 가지 조치를 실시했는데, 여기에는 소규모 기업이 대학졸업자 채용 시 사회보험 보조금을 받는 정책을 2015년 말까지 연장하는 방안도 포함되었다. 또한 중국 정부는 새로운 「대학생창업 계획」을 실시하고자 하는데, 이미 인사부는 유관부문과 함께 기초적인 내용을 확정했으며, 2014부터 2017년까지 4년간 각종 정책적 지지와 창업 서비스를 통해서 80만 명 이상의 대학생 창업을 지원할 계획이다.

최근 대학에 진학하면 오히려 취업이 힘들어지는 현상이 발생하고 자녀를 대학에 진학시키기보다는 바로 취업하기를 원하는 부모들이 늘어나면서 사회적으로 폭넓은 관심을 받고 있다. 신 부부장은 이를 취업구조가 변화되는 과정에서 발생하는 현상으로 분석하고 있다. “노동집약적 산업에서 일반 노동

자가 부족해지면서, 교육과 기능이 부족한 노동력이 비교적 쉽게 노동시장에 진출하는 결과를 낳고 있는데, 이에 대해 염려스러운 부분이 있다. 고등교육을 받으면 일정 기간 취업이 늦어질 수는 있지만 이는 단계적, 일시적인 데 반해, 조기 취업한 경우에는 산업구조 변화로 인해 오히려 실업에 처하거나 새로운 기술을 받아들이기 어려워 상대적으로 취약집단이 될 우려 또한 존재하기 때문”이라고 신 부부장은 말했다.

또한 일부 단위, 국유기업의 취업에 있어 출신대학에 따라 취업문턱이 다른 차별이 발생하고 있는데, 인사부는 관련 규정을 통해 공개채용과 공정한 경쟁을 보장하는 조치를 취하고자 한다.

· 출처: 北京晚报, 2014년 5월 21일자, ‘人社部谈就业:今年就业目标不与GDP挂钩’