



## 세계 노동 소식

### 미국

#### 미국 : 불법체류자 보호감호소, 수감 이민자 저임금 노동 착취 논란

미 연방정부가 불법이민자들과 이들을 고용하는 고용주들을 단속함에 따라, 불법체류로 체포된 직후 보내지는 불법체류자 보호감호소에 수감된 연간 수만 명의 불법이민자들에게 일당 1달러 미만의 저임금 노동을 시켜 논란이 일고 있다.

이 프로그램은 보호감호소에 수감된 이민자들 및 이민자 지원단체로부터 강한 비판을 받고 있다. 지난 4월 워싱턴주 타코마(Tacoma)의 이민관리국은 보호감호소에 수감된 불법이민자들이 일을 멈추고 단식투쟁을 벌이자 이들을 독방에 가둔 바 있다. 이에 대해 이민관리국을 상대로 법정 소송이 제기되었다. 텍사스주 휴스턴에서는 보호감호소 경비들이 주방에서 일하기를 거부한 수감자의 자리를 채우라고 다른 수감자들에게 압력을 행사하기도 한 것으로 드러났다.

연방정부는 불법체류자들이 보호감호소에서 일당 1달러를 받고 일하는 이 프로그램에 대한 참여는 전적으로 수감자의 자발적인 선택이며, 합법적이며, 납세자들의 부담을 줄여주는 효과가 있다고 밝혔다. 그러나 이민자 우호단체들은 이 프로그램이 실제로

자발적으로 운영되는지, 그리고 합법적인지에 대해 의문을 제기하며 이들 보호감호소를 위탁운영 하는 사설교도소 회사들이 탈법적으로 수감자들의 노동력을 활용하고 있다고 주장했다.

미 국토안보부 산하 이민관세집행청(ICE)의 자료에 따르면, 지난 2013년 한 해 동안 미 전역의 보호감호소에 수감된 불법체류자들 중 6만여 명이 보호감호소 내에서 노동을 한 것으로 집계되었는데, 이 규모는 미국 내 어떤 단일 기업의 근로자 수보다 더 큰 규모이다. 정부와 사설교도소들이 법정 최저임금인 시급 7.25달러를 주고 외부 근로자를 고용하는 대신 시간당 약 13센트의 시급을 주고 수감자들에게 노동을 시킴으로써 연간 4천만 달러 이상의 비용을 절약하여 부당 이득을 챙긴 것이다. 카운티 감옥에 수감된 일부 이민자들은 수당 없이 일을 하거나, 사탕이나 초콜릿과 같은 과자나 음료수 정도를 받으며 일을 하거나, 심지어 다른 정부기관의 식사준비를 위해 동원되기까지 한 것으로 드러났다.

범죄자들은 실형이 확정되면 법정 임금 보호권을 박탈당하고 이러한 징역 프로그램에 참여하기도 하



지만, 보호감호소에 수감된 불법체류자들은 여전히 시민적 권리를 유지하고 있고, 그들의 법적 지위 결정에 대한 최종 판결을 기다리고 있는 상태이기 때문에 징역을 사는 범죄자들과는 다른 기준을 적용해야 한다. 이민법정에 출두한 사람들 가운데 대략 절반가량이 결국에는 미국에서 합법적으로 체류할 지위를 얻고 있다.

사설교도소의 관리자들은 보호감호소 수감 불법체류자의 노동이 합법적이었다는 말 이외에 다른 발언을 거부했다. 연방정부의 관리들은 이들의 노동이 보호감호소의 기강과 수감자의 사기 진작에 도움이 되었으며, 연간 20억 달러의 재정을 절약하는데 도움이 되었다고 설명했다.

이민국 대변인 질리언 크리스텐슨(Gillian Christensen)은 “보호감호소 내 근로 프로그램은 수

감자들이 스스로 생산적이고 보호감호소의 운영을 위해 공헌하고 있다는 자부심을 갖게 한다”고 그 취지를 설명했다. 또한 그는 수감자들은 공식적으로 근로자가 아니며, 따라서 이들에게 지급되는 대가는 임금이 아니라 용돈 정도로 봐야 하며, 어느 누구도 강제로 근로 프로그램에 참여한 것이 아니고, 실제로 일자리보다 지원자가 더 많다고 밝혔다.

그러나 실제 수감자의 증언은 이와 달랐다. 2009년 비자 만료 후에도 체류했다는 이유로 체포되어 수감된 메리언 마틴스(Marian Martins)는 보호감호소 내 근로 프로그램이 감방에서 잠시라도 나올 수 있는 유일한 기회였다고 밝혔다.

• 출처: NYT, 2014년 5월 24일자, ‘Using Jailed Migrants as a Pool of Cheap Labor’

\*역자주 : 미국의 감옥은 국가가 운영하는 것 이외에 정부의 위탁을 받아 운영되는 사설교도소인 경우도 많다.

### 미국 : 10대 청소년들, 방학 동안의 근로 경험이 성인이 되어서도 큰 도움으로 작용

10대 청소년들은 긴 여름방학 기간 동안 아르바이트 등의 일자리를 구해 용돈을 번다. 그러나 방학 동안 일자리를 구하는 것이 예전보다 어려워지고 있어 전국적으로 일자리를 가진 10대 청소년 수가 사상 최저를 기록하고 있는 것으로 나타났다. 미국 노동통계국(BLS)에 따르면, 2000년에는 16~19세 청소년 가운데 45%가 일자리를 가지고 있었으나, 2013

년에는 그 비율이 25%에 그친 것으로 나타났다.

방학 동안 일자리를 구하지 못하는 것은 단지 용돈이 줄어든다는 것만을 의미하지는 않는다. 지난 3월 브루킹스 연구소(Brookings Institutions)의 메트로폴리탄 정책 프로그램(Metropolitan Policy Program)이 발표한 연구에 따르면, 청소년기에 근로 경험이 없으면 성인이 되어서도 일자리를 구하는 것이 상

대적으로 더 어려운 것으로 나타났다. 또한 노스이스턴대의 노동시장연구소 부소장이자, 이 연구의 공저자인 이시와 가티와다(Ishwar Khatiwada)는 “고교 시절 근로 경험이 있는 경우, 대학을 졸업한 이후 10~15% 더 높은 임금을 받는 것으로 나타났다”고 연구결과를 소개했다.

BLS에 따르면, 고용된 10대의 비율은 1948년부터 40% 수준에서 안정적으로 유지되다가 1960년대 중반 37%로 하락한 다음, 1979년에는 48.5%까지 반등하기도 했다. 그러나 이러한 흐름은 2000년 초반 꺾이기 시작해 다시 회복되지 않고 있는 것으로 나타났다. 이는 여름방학 동안의 고용 현황을 봤을 때도 마찬가지이다. 특히 저소득층과 소수인종 청소년들이 큰 타격을 입었는데, 2013년에는 16~19세 흑인 청소년 가운데 약 17%만이 고용되었다.

청소년 고용률 하락이라는 현상 이면에는 더 복잡한 사정이 있다. BLS의 보고서에 따르면, 많은 청소년들이 일자리 구하기가 어려워지자 과거에 비해 여름 학기나 대학에서 고교생들을 대상으로 개설하는 대입 전 여름학기 강의(pre-college summer program)에 더 몰리고 있는 것으로 나타났다. 좀 더 부유한 지역에서는 많은 청소년들이 1년 내내 리그가 열리는 스포츠 활동을 하기 때문에, 일할 시간이 거의 나지 않는다. 또한 이력서를 채우기 위해 많은 청소년들이 지역봉사활동에 참여하거나 무급인턴을 하기도 한다.

재취업알선 기업인 Challenger, Gray & Christmas의 존 챌린저(John Challenger) 이사는 청소년들의 근로경력이 여름학기나 여행프로그램으로 대체되고 있는데, 그것이 꼭 좋은 것만은 아니라고 지적했다. 많은 청소년들이 일하는 것이 어떤 것인지 배울

기회를 잃고 있다는 것이다. 구직 절차나 프로세스를 배울 기회를 놓치는 것이고, 면접관의 질문에 명료하게 대답하고, 이야기할 때 상대방의 눈을 제대로 응시하는 것, 약속하는 것 등 아주 중요한 실질적인 기술을 익힐 기회를 놓친다는 지적이다.

물론, 많은 청소년들에게 일자리란 단지 경험 이상의 것이다. 일자리는 생계이기도 한 것이다. 그러나 지난 몇 년간 청소년들에게 돌아가던 저임금-저숙련 일자리가 이제는 이민자들이나 더 나이든 사람들로 채워지면서 청소년에게 주어지는 기회가 점점 줄어들고 있다고 보고서는 지적하고 있다. 이에 더해, 연방정부에서 재정을 보조하는 청소년을 위한 여름방학 일자리들도 감소했다.

청소년의 높은 실업률 문제는 공공정책의 측면에서도 접근해야 한다고 브루킹스 연구소의 보고서는 지적하고 있다. 예를 들어, 실제 일하는 곳에서 적용할 수 있는 실질적인 학문적·직업적 기술을 배울 수 있는 근로실습 프로그램과 같은 수업을 고등학교나 커뮤니티 칼리지에서 더 많이 개설한다면 도움이 될 것이라고 보고서는 제안하고 있다. 또한 청소년들에게 면접 기술이나 이력서 작성과 같은 실질적인 기술을 가르치는 수업의 개설도 필요하다고 제안했다.

- 출처: 1. NYT, 2014년 6월 13일자, ‘If a Teenager Lands a Summer Job, the Value Is Lasting’
- 2. The Brookings Institution 연구소 보고서, 2014년 3월, ‘The Plummeting Labor Market Fortunes of Teens and Young Adults’



유럽

독일 : 독일 상공회의소장, 여성 정규직 근로자 증가 필요성 주장

독일 상공회의소(DIHK)의 에릭 슈바이처(Eric Schweitzer) 소장은 현재 노동시장의 상황을 고려할 때 더 많은 정규직 근로자가 필요하며, 인구 및 근로자 구성비에 비추어 더 많은 여성이 정규직으로 채용되어야 한다고 주장했다. 이를 위해서는 여성운동과 같은 추상적인 움직임이 아니라 보육 시설확충과 같은 현실적인 인프라 확대가 뒷받침되어야 한다고 덧붙였다.

슈바이처 소장은 최근 언론과의 인터뷰에서 “독일은 유럽 전역에서 시간제 근로에 종사하는 여성이 두 번째로 많은 국가이다”라며 독일의 노동시장을 비판했다. 그는 자녀를 출산한 여성들이 빠른 시일 내에 다시금 풀타임 정규직으로 노동시장에 돌아올 수 있는 가능성을 열어야 하며, 특히 직장 내 보육시설이 확충되면 독일 노동시장은 추가적으로 85만 명의 여성 전문인력을 보유할 수 있을 것이라고 예측했다.

슈바이처 소장은 최근 독일 경제의 가장 큰 문제로 전문인력 부족을 지적하며, 특히 간호분야와 공무원 및 소프트웨어 업체들의 인력이 많이 부족한

상태라고 밝혔다. 또한 이러한 추세가 지속될 경우 2025년에는 약 600만 명의 전문인력 부족에 직면하게 될 것이라고 경고했다. 이러한 수치는 7개 중 하나의 일자리에서 인력이 부족한 상황이 되는 것이다.

슈바이처 소장이 지적한 전문인력은 대학교육 이상의 학력을 가진 고학력자를 의미하는 것이 아니라, 해당 분야에서 전문적인 직업훈련을 받은 노동력을 의미하는 것이다. 슈바이처 소장은 독일에서 점차 더 많은 사람들이 대학교육 과정 이수를 통해 더 많은 장점을 가질 수 있다는 인식을 버려야 하며, 이러한 인식이 실질적으로 독일의 전문인력 부족현상을 해결해 주지 않을 것이라고 강조하였다. 그는 최근 4명 중 1명의 대학생이 학업을 중도에 포기하고 있으며, 자연과학계열의 대학생들도 2명 중 1명이 학업을 중도에 포기하고 있다며 적성을 고려하지 않은 무분별한 진학이 전문인력 부족현상의 주요 원인이라고 설명했다.

- 출처: 슈피겔 (Spiegel)지, 2014년 6월 6일자, 'Fachkräftemangel: DIHK-Präsident fordert mehr Frauen in Vollzeitstellen'

## 독일 : 근로자의 사망에도 휴가권은 존속

근로자가 사망한 경우 이미 발생한 휴가권에 기초한 권리는 유족에게 귀속된다고 유럽법원이 판시하였다. 이는 휴가권의 일신전속성과 관련하여 중요한 기준이 될 것으로 보인다.

그동안 각 국가의 법률 또는 관습법에서 소위 ‘휴가권’은 근로자의 노동력 재생산을 위해 휴식할 기회를 제공하는 데 중점을 둔 것으로서 일신전속성을 가지며, 따라서 근로자 사망 시에 휴가에 관한 권리는 소멸된다는 것이 휴가권과 관련한 기존의 태도였다. 하지만 유럽에서는 가장 상급법원인 유럽법원에서 이러한 휴가권의 일신전속성에 반하는 판결이 나온 것이다. 유럽법원은 유급휴가의 경우, 특히 사회법전에 법적 근거를 둔 휴가권의 경우에는 근로자가 사망하는 경우 해당 휴가에 갈음하는 금전적인 보상에 대한 권리가 유족에게 귀속된다고 판시하였다.

유럽법원의 판결 대상이 된 원심은 독일 노르트라인베스트팔렌주의 주 법원에 회부된 사건이었다. 1998년부터 해당 사업장에서 근무한 근로자는 질병으로 인해 2009년 노동능력을 상실하였다. 결국 2010년 9월 해당 근로자가 사망했고, 사망 시까지 총 140.5일의 연차휴가권을 획득한 상태였다. 이에

유족인 미망인은 사망한 근로자가 획득한 연차휴가권에 대한 금전적 보상을 요구한 것이다.

연방법원은 이미 발생한 유급연차휴가에 대한 권리는 근로관계가 종료되는 경우 근로자에게 귀속되며, 이는 질병으로 인해 해당 휴가를 사용할 수 없었던 경우에도 마찬가지로 근로관계가 종료되는 경우에는 미사용 휴가에 대해 금전적인 보상이 이루어져야 한다는 것이다. 근로자의 사망으로 근로관계가 종료되어 이미 발생한 유급휴가권이 금전적 보상의 대상이 된 경우에는 유족에게 해당 청구권이 상속되며, 이는 근로자가 사망 이전에 금전적 보상을 청구했는지 여부에 영향을 받지 않는다고 판시하였다.

이와 같은 연방법원의 판결은 휴가권이 일신전속성으로 인해 상속의 대상이 될 수 있는지 여부에 대한 논의에 있어 부분적으로 해답이 된 것으로 보인다. 하지만 연차유급휴가의 금전보상에 대한 권리가 유족에게 상속될 수 있다는 이번 판결이 일반적인 양도가능성으로까지 확대될 것인지에 대해서는 이후의 논의 또는 판결을 지켜봐야 할 것으로 예상된다.

- 출처: 프랑크푸르트 알게마이네(FAZ)지, 2014년 6월 12일자, ‘Urlaubsanspruch auch nach dem Tod’



**독일 : 2015년 법정 최저임금제 시행을 앞두고 농업분야 계절노동자 최저임금 인상**

지난 2013년 연방하원 선거 때부터 이슈가 되었던 독일의 법정 최저임금제 법안이 하원의회를 통과했다. 온 국민의 관심이 집중된 가운데 진행되는 법정 최저임금제 법안은, 그 내용이 조금씩 모습을 드러낼 때마다 논란의 대상이 되어 왔다.

기본적으로는 2015년부터 8.50유로의 법정 최저임금을 시행하는 것으로 결정되었다. 다만 기민-기사당 연합과 사민당이 지속적으로 부딪혀 온 부분은 법정 최저임금의 적용상 예외를 어디까지 인정할 것인지의 문제였다.

결국 법안을 예정대로 시행하기 위해 기민-기사당이 주장한 대부분의 예외 규정을 사민당이 받아들이면서, 법안은 하원의회를 통과하게 되었다. 예외 규정은 1년 이상의 장기 실업자의 경우 취업 후 6개월간 최저임금의 적용을 받지 않는 것과 18세 미만의 청소년을 적용 대상에서 제외한 것이 대표적이다. 이러한 적용상의 예외 조항은 앞으로도 법적으로나 정치적으로 계속 논란이 될 것으로 보인다.

연방경제에너지부 장관이자 부수상인 사민당 총재 지그마르 가브리엘(Sigmar Gabriel)은 법안의 통과에 대해 “이번 결정은 역사적으로 중요한 사건이며, 후대에게 대표적인 사회적 진보로 평가될 것”이라고 법정 최저임금제를 관철시킨 것에 대해 큰 의미를 부여했다.

한편 건설농업환경 노동조합(IG BAU)은 지난 7월 3일 독일의 농업분야 임금협상을 타결했다. 2015년에 적용될 최저임금으로 구 서독지역의 경우 7.40유로, 구 동독지역은 7.20유로로 결정한 것이다. 이

러한 최저임금은 2016년 각 8.00유로와 7.90유로로 인상될 예정이다. 약 30만 명이 투입되는 수확철의 계절노동자를 포함해 농업분야에 종사하는 약 75만 명의 근로자들에게 이와 같은 최저임금이 적용될 예정이다.

이처럼 2016년 말까지는 단체협약에서 법정 최저임금과 다른 최저임금을 설정하는 것이 가능하며, 이는 법정 최저임금제의 전면적인 시행에 앞서 부작용을 최소화하기 위한 예외적 규정에 해당한다. 이로 인해 2017년부터는 법정 최저임금 이상이 지급되어야 하며, 노사 양측은 2017년 1월부터 8.60유로, 11월 1일부터는 9.10유로의 최저임금을 지역에 관계없이 지급하기로 약정하였다.

노사 양측은 농업분야에서 2015년부터 법정 최저임금인 8.50유로를 적용하는 경우 2017년에는 8.80유로까지밖에 임금인상이 이루어지지 못할 것이라며, 단계적인 임금인상 방안에 대해 만족하는 모습을 보였다.

이미 단체협약상 최저임금이 법정 최저임금을 넘어서는 산업분야도 있으나, 이와 같이 아직 임금 수준이 법정 최저임금에 미치지 못하는 경우에는 앞으로 남은 2년간 임금 수준을 합리적으로 인상시켜 생산성 하락에 대비할 수 있도록 해야 할 것으로 보인다. 특히 농업분야의 경우 농번기에 투입되는 계절노동자에 대한 과도한 임금인상은 일자리가 감소하는 부작용으로 이어질 수 있으며, 결과적으로 최저임금이 독일보다 훨씬 낮은 루마니아(1.14유로)나 폴란드(2.31유로) 및 그리스(3.35유로)로부터 유

입되는 근로자가 일시적으로 증가하게 될 것이라며 이번 협상결과에 대해 사용자 측 대변인은 설명하였다.

독일의 법정 최저임금 수준은 최저임금제를 시행하고 있는 유럽연합의 22개국 중 6위에 해당한다.

• 출처: 1. 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 7월 3일자,

‘Beschluss im Bundestag: Deutschland bekommt den Mindestlohn’

2. 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 7월 4일자,

‘Grüne Berufe: Erntehelfer starten mit Mindestlohn von gut sieben Euro’

## 독일 : 독일노총, 감사위원회의 여성할당제 시행 찬성

독일에서 근로자 경영참가제도의 일환으로 운영되고 있는 기업 내 감사위원회(Aufsichtsrat)는 사용자 측, 노동조합 측, 그리고 사업조직법상 사업장 내 근로자대표로 구성되고 있다. 독일의 경우 임원진의 여성비율이 평균 40%에 미치지 못하여 여성의 의견이 사업장 내 경영상 결정에 반영되지 못한다는 이유로 기업 내 감사위원회의 여성 할당제 시행을 예고한 바 있다. 시민당이 주축이 되어 추진한 이 법안은 2016년부터 시행될 예정이라고 연정협약을 통해 밝힌 바 있다. 감사위원회의 여성할당제 법안이 구체화되는 과정에서 사용자 측 대표 및 외부 노동조합 측 대표에 30%의 여성이 포함되도록 하는 여성할당제 법안이 마련되었다.

이러한 법안에 대해 독일노총(DGB)은 남성의 비율이 높은 사업장의 감사위원회에는 전체 근로자 대표를 파견함에 있어 여성할당제가 도입되어야 한다고 주장하였다. 그 이유에 대해, 독일노총의 부위원장인 엘케 하나크는 언론과의 인터뷰에서 사업장의 전체 종업원 대표자 선출에 있어서 성별관

계도 중요하게 고려되어야 한다고 DGB 입장을 밝혔다. 감사위원회에 파견된 전체 근로자의 대표가 전체 종업원의 의사를 정확하게 대표하기 위해서는 회사 내의 남성과 여성의 구체적인 구성비율이 고려되어야 하지만, 직업 특성상 사업장 내에 남초 현상이 강하게 나타나는 직종의 경우에는 확정적으로 여성의 할당 비율을 정하여 시행해야 감사위원회가 남성중심적으로 운영되는 문제를 해결할 수 있다는 것이다.

시민당의 마누엘라 슈베지히(Manuela Schwesig) 연방가족부 장관은 지난 7월 2일 연방과 주 및 각 지방정부의 공기업 감사위원회의 여성 비율이 25.1%라는 연구결과를 제시하였다. 대부분의 산업에서 사업장 내 여성의 비율은 점차 감소하는 추세에 있다고 하며, 슈베지히 장관은 특히 철도, 공항 안전관리요원 또는 연방인쇄소와 같은 공기업의 경우에는 더 강한 수준의 배려가 필요하다고 주장했다.

야당의 경우 감사위원회의 여성할당제 시행을 주장하면서 정부 관리직급의 여성 성비 불균형을 꾸



준히 지적해 오고 있다. 기업의 성비 불균형 문제 해결에 앞서 정부가 적극적으로 이에 대응할 것인지도 관심의 대상이 되고 있다.

• 출처: 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 7월 3일자, 'Forderung nach Ausnahmeregel: DGB für Frauenquote light in Männerbetrieben'

### 스웨덴 : 청년층을 대상으로 하는 여름 휴가철 근로

스웨덴 민간기업에서는 직원들이 여름철 장기 휴가를 떠나 있을 동안 일상적인 업무를 대신 수행하는 대체인력을 고용하는 것이 일반적이다. 보통 대체인력의 고용은 5월 15일에서 9월 15일 사이의 여름 휴가 기간에 이루어지고 있으며, 고용기간은 최대 3개월이다. 대체인력은 일반적으로 여름방학을 이용해 업무경험과 함께 약간의 소득을 얻을 수 있는 기회를 찾는 고등학생, 대학생들이다. 또한 이렇게 여름철에 일을 하는 것은 장기적으로 연금수령액을 늘릴 수 있다는 점에서 유리하다.

고등학교 재학 중 여름 휴가 기간 동안 기업에서 대체인력으로 일했던 경험은 고등학교 졸업 이후 정식으로 일자리를 찾을 때 중요한 가산점으로 작용할 수 있다는 점에서도 청년층의 여름 휴가철 근로는 중요하다고 할 수 있다. 민간기업뿐만 아니라 공공부문 특히 각 시, 군에서도 고등학생들에게 여

름 휴가 기간 동안 일자리를 제공하는데, 이들은 주로 시에서 관할하는 공원이나 묘지 관리 등의 일을 한다.

수도인 스톡홀름에 인접해 있는 솔나(Solna)시의 경우 여름철에 근로 경험을 쌓는 것이 미래에 취업하는 데 중요한 요인이라는 점을 인식하고, 금년 여름에는 특히 보호자 없이 망명을 요청한 60여 명의 미성년자에게 여름철 단기 일자리를 제공하고 있다. 솔나시 노동시장, 통합 및 사회복지 서비스의 최고 책임자인 라슈 로텐은 이들의 여름철 근로 경험이 앞으로 독립적인 생활을 영위하는 데 큰 도움이 될 것으로 기대한다고 말했다.

• 출처: 1. Svenska Dagbladet, 2014년 6월 18일자, 'Att börja jobba tidigt ger högre pension'  
2. Svenska Dagbladet, 2014년 6월 19일자, 'Sommarjobb till ensamkommande bam'



## 스웨덴 : 국영고용센터의 청년실업자 대상 노동시장 프로젝트 평가보고서

스웨덴 국영고용센터의 청년실업자 대상 노동시장 프로젝트 “청년 노동시장 진입(Unga in)” 평가보고서에 의하면, 청년니트(NEET)가 공공기관과 접촉을 하게 되면 많은 도움을 받을 수 있다고 한다.

프로젝트 평가보고서에 의하면 이 프로젝트에 참가한 인원 10명 중 6명이 공부를 하거나 구직에 성공한 것으로 나타났다. 스웨덴 국영고용센터는 청년니트 문제를 놓고 몇 년간 고심해 왔다. 국영고용센터의 추산에 의하면 스웨덴의 경우 현재 16~29세 연령의 청년 중 약 77,000명이 이에 속한다. 노동시장 프로젝트 “청년 노동시장 진입(Unga in)”은 새로운 방법을 통해 이런 청년들과 접촉을 시도한 것이다. 이 프로젝트의 평가보고서는 이런 활동이 좋은 결실을 거둔 것으로 분석하고 있다.

현재까지 이 프로젝트에는 총 1,100여 명의 청년실업자들이 참가했는데 이들 중 약 653명이 프로젝트를 끝까지 마쳤으며, 참가자 10명 중 6명이 새롭게 공부를 시작하거나 일을 시작한 것으로 나타났다. 추가로 이들 중 약 28%도 도움을 받았는데 이들은 종종 전문의료인의 도움이 필요한 그룹이라고

한다.

국영고용센터는 이 프로젝트를 통해 청년실업자들의 국가기관에 대한 신뢰도가 높아졌다고 평가하고 있다. 이 프로젝트의 담당자인 페트라 안손(Petra Jansson)에 의하면, 이 프로젝트가 성공하게 된 이유 중에는 청년들이 직접 청년실업자와 접촉했으며, 이 프로젝트 팀에는 다양한 분야의 전문가들이 참여해 청년실업자들이 여러 기관을 별도로 접촉해야 하는 번거로움을 줄였기 때문이라고 분석했다. 이 프로젝트 운영 팀에는 직업상담가, 노동심리학자, 사회복지사 및 진학·직업 컨설팅 전문가들이 참여해 활동했다.

현재 이 프로젝트는 수도인 스톡홀름을 비롯해 제2도시 예페보리, 제3도시 말뫼, 중부도시 예블레와 북부도시 셀레프테오에서 진행되고 있으며, 프로젝트 운영비의 일부는 유럽사회기금(ESF)에서 지원을 받았다.

- 출처: 스웨덴 국영고용센터, 2014년 6월 24일자, ‘Rapport om Arbetsförmedlingens projekt Unga in Sex av tio till arbete eller studier’

## 스웨덴 : 2014년도와 2015년도 전반기 직업 전망

스웨덴에서 고용인구는 계속 증가하고 있다. 2014년의 경우 16~64세 연령의 노동인구 중 고용인구는 약 41,000명 증가할 것으로 예상된다. 신규

채용 인원은 모든 직종에서 증가하고 있는데, 특히 공학기사와 보건복지 분야에서 신규채용이 많이 이루어질 것으로 보인다.



스웨덴 국영고용센터가 최근 발표한 “어디에서 일자리를 구할 수 있을까?”라는 자료에 의하면, 기업에 서비스를 제공하는 기업의 경영 활동이 활발해지고 있는 것으로 나타났다. 이는 공학기사, IT 전문가들의 직업 전망이 밝다는 것을 의미한다. 스웨덴의 국내 수요도 계속 증가하고 있는데, 이는 호텔이나 레스토랑 분야 및 판매업에서 신규채용이 늘어날 것을 의미한다. 또한 보건·복지, 건축업 및 교육 분야에서도 신규 채용이 빠른 속도로 증가하고 있다.

이 자료에서는 또한 구직에 성공하려면 직업 경험 또는 학력이 중요하다는 점을 지적하고 있다. 신규 채용이 활발하게 이루어지는 분야에서는 대부분 학력이 고등학교 졸업 이상인 사람들을 구하고 있다. 고등학교 졸업장이 없는 사람들은 노동시장에서 구직에 어려움을 겪고 있다.

여러 분야에서 신규채용 인원이 증가하고 있음에

도 불구하고 여전히 많은 수의 실업자가 일자리를 구하는 데 어려움을 겪고 있는 상황에서, 청년실업자들에게 고등학교 졸업장을 꼭 취득하도록 권고하고 있다.

스웨덴 국영고용센터의 자료에 의하면, 대부분의 실업계 고등학교 졸업자들의 구직 전망은 밝은 편이다. 특히 보건, 건설, 건축, 또는 교통, 운수업 등의 분야에서 구직이 잘 이루어지는 편이다. 노동시장 전망이 밝다는 것은 구인 광고가 증가한다는 것을 의미하는데, 2014년만 해도 채용 건수가 약 130만 명에 달할 것으로 예상되고 있다.

- 출처: 스웨덴 국영고용센터, 2014년 6월 26일자, 'Var finns jobben 2014 och första halvåret 2015? Jobben ökar inom de flesta yrkesområden'

## 영국 : 호출형 근로계약에서 독점 조항 금지

빈스 케이بل 기업혁신기술부 장관은 6월 26일 호출형 근로계약(zero hours contracts)의 독점조항(exclusivity clauses)이 금지될 것이며, 이로써 해당 형태로 일하는 근로자들은 여러 사용자들에게 고용될 수 있을 것이라고 발표했다. 케이بل 장관은 일부 부도덕한 사용자들이 해당 계약의 유연성을 악용하여 근로자에게 최소한의 근로시간도 보장하지 않으면서 다른 회사에서 일하지 못하게 막고 있다고 지적했다. 독점 조항 금지는 이날 발표된 소기업과

용법안(Small Business, Enterprise and Employment Bill)에 포함될 것이다. 정부는 그동안 호출형 근로계약이 유연한 근로형태를 선호하는 학생들이나 고령 근로자들에게 유용할 것이라고 주장하면서 해당 근로계약을 전면적으로 금지할 가능성을 배제해 왔다.

독점 조항 금지는 호출형 근로계약하에 한 사용자에게 묶여 있는 약 12만 5,000명의 근로자들에게 도움이 될 것으로 보인다. 과거에, 호출형 근로계약은 많은 기업이 충분한 예고 없이 근로자들을 갈아치

우는 데 이용될 것이라는 우려 속에 노조 및 노동자들의 비판을 받아 왔다.

독점 조항을 금지할 것인지에 대한 논의는 2013년 말 케이블 장관이 호출형 근로계약의 악용을 막고자 이에 대한 정부 협의를 시작하면서 제기되었다. 그러나 기업법률자문 전문 로펌인 디엘에이 파이퍼(DLA Piper)의 고용부문 파트너인 패티 왈시(Pattie Walsh)는 “독점 금지를 강제하는 것이 어려울 수 있다”고 경고했다. 그는 “사용자들은 호출형 근로계약의 사용과 관련된 어떠한 규제도 한 시간을 고정 근로시간으로 정하고 나머지 근로시간은 유연하게 제공하는 방식으로 피해 갈 수 있지만, 최

소한의 근로시간을 보장하도록 규제하는 것은 이 같은 형태의 계약이 가지는 내재적 유연성을 손상시키게 되는 위험을 가진다”고 지적했다.

영국노총 TUC의 프란시스 오그레디 사무총장은 이날 발표와 관련하여 “독점 금지는 환영할 만하지만 문제를 실질적으로 해결할 만큼 충분치는 않다. 실질적 변화를 위해서는 사용자들이 최소한의 주당 근로시간을 보장하도록 해야 한다”고 밝혔다.

- 출처: 퍼스넬투데이, 2014년 6월 25일자, 'Exclusivity clauses on zero hours contracts to be banned'

## 영국 : 기업사회의 여성 임원 확대를 위한 새로운 지침 발표

빈스 케이블 기업혁신기술부 장관은 지난 7월 1일 기업사회의 여성 임원 확대를 위해 경영진 헤드헌팅 업체(executive search companies)에 개선된 지침을 발표했다. “경영진 헤드헌팅 업체를 위한 새로운 자율 지침”은 기업혁신기술부의 요청으로 노무라 인터내셔널의 다양성 및 통합 담당 국제총괄 이사(International Head of Diversity and Inclusion for Nomura International PLC)였던 인사전문가 샬롯 스위니(Charlotte Sweeney)가 3월에 출간한 현행 자율 지침에 관한 검토에서 비롯되었다. 이 검토는 경영진 헤드헌팅 업체가 최종 임원후보자 명단을 작성할 때 “강력 추천”할 수 있는 여성을 적어도 한 명은 포함시킬 것을 권고했다. “준비된” 여성중

견전문인력의 데이터베이스 구축 역시 제안하였는데, FTSE 100대 기업의 경영자들이 FTSE 350대 기업의 임원을 맡을 만한 여성중견전문인력을 고위관리직 부서에서 2명씩 추천할 것을 제시했다.

정부는 새로운 지침이 자율성을 기반으로 하겠지만 경영진 헤드헌팅 업체가 더 많은 임원급 여성인력을 확보해야 할 것이라는 점을 분명히 했다. 새로운 지침은 여성의 경력개발 지원 계획 착수와 우수 운영사례 공유 및 의식변화 프로그램을 비롯해 10가지 새로운 내용을 포함하고 있다.

새로운 지침의 발표에 한 주 앞서, 여성 임원이 없는 FTSE 100대 탄광 기업 글렌코어(Glencore)가 여성 임원을 임명했다. 새로운 지침하에서 헤드헌터들



은 매년 전 국무성 장관인 데이비스 경이 이끄는 조정 실무단(Davies Steering Group)에 요약된 자료를 보내 지침이 정하고 있는 허가 규정을 잘 따르고 있는지 확인받게 된다.

케이블 장관은 “이제 모든 FTSE 100대 기업의 이사진에 적어도 한 명의 여성이 포함될 것이며, 모든 주요 관계자들이 성별의 다양성을 인식해 왔고, 앞

으로도 지속적인 노력을 통해 2015년까지는 FTSE 100대 기업의 여성 임원 비율을 25%까지 확대할 수 있을 것이라고 확신한다”고 말했다.

• 출처: 퍼스널투데이, 2014년 7월 1일자, ‘New code of conduct to boost women on boards’

### 프랑스 : 모노프리, 야간근로 금지 위반으로 CGT에 50만 유로 배상

프랑스 수도권 지역 낭테르 지방법원은 2014년 6월 6일 대형 슈퍼마켓 체인 모노프리(Monoprix) 사에 야간근로 금지 위반으로 벌금 50만 유로를 선고했다. 노동조합 CGT는 야간노동에 대한 법원의 결정을 준수하지 않았다는 이유로 이 유통업체를 고발한 바 있다. 지난 2006년 업체 내 두 노동조합의 동의에 따라 야간노동 도입에 대한 합의가 이뤄졌지만, CGT는 당시 이 협상에서 반대했었다. 이후 2013년 4월 3일 베르사유 고등법원은 이러한 합의의 무효 명령을 내린 바 있다. 지방법원은 모노프리 사에 밤 9시 이후의 심야영업을 금지했고, 위반 횟수별로 5천 유로의 벌금형을 선고했었다. 그러나 업체 내 새로운 협약 체결을 위해 4개월의 유예기간을 주었다.

CGT의 엘리자베스 샤프티에 사무국장은 “법원의 결정에 대해 매우 만족스럽게 생각하며, 이 결정으로 인해 이와 같은 싸움을 계속해서 진행할 수 있게 되었다”고 환영하면서 “중요한 것은 벌금의 액수

가 아니며, 우리는 단지 근로자들이 더 나은 근로조건에서 일할 수 있기를 바랄 뿐”이라고 설명했다.

5월 2일 심의 과정에서 CGT는 모노프리 사에 960만 유로의 손해배상을 청구한 바 있다. 이는 최초 청구액인 500만 유로에서 훨씬 상향 조정된 금액이었는데, 이에 대해 CGT는 이 업체가 처음 소환된 이후 지난 2월 회사 측의 요청에 의해 법적 절차가 연기됨에 따라, ‘연체 벌금’이 늘어난 까닭이라고 설명했다. 법원은 총 1,610건의 야간근로 금지 위반 사실을 인정했지만, 사측이 법원의 결정에 따르기 한 의지가 있었음에도 아직 단체협약 체결이 이루어지지 않아 법원의 명령을 준수하기 어려웠던 점을 감안해 벌금을 경감한다고 밝혔다.

심의에서 필리프 부쉐 사측 변호인은 협상 최종 시한이었던 2013년 8월 30일 이전에 CFDT, CFTC, 그리고 FO가 합의문에 서명했지만 CGT는 서명에 거부했다는 점을 강조하며, 이를 사측이 사전에 예측하기는 어려웠다고 주장했다.

결국 지방법원은 2014년 4월 14일 이후 모노프리카의 모든 영업점이 베르사유 고등법원의 명령을 준수하고 있다고 판단했다. 이에 대해 브노아 펠르티에 CGT 변호인은 “무엇보다 중요한 점은 위반 혐

의가 인정된 것”이라고 강조했다.

- 출처: Le Monde, 2014년 6월 6일자, ‘Travail de nuit : Monoprix doit payer 500,000 euros à la CGT’

## 프랑스 : 프랑스 전일제 근로자의 근로시간 유럽에서 가장 낮은 수준

2014년 6월 25일 발표된 경제 분석 연구 기관인 Coe-Rexecode의 연구 결과에 따르면, 2013년 프랑스 전일제 근로자의 평균 노동시간이 독일 근로자보다 186시간 적고, 영국 근로자보다는 239시간 적은 것으로 나타났다. 친기업 성향을 보이고 있는 이 연구소는 유럽연합 통계청인 Eurostat가 수집한 자료를 바탕으로, 전일제 근로자들의 연평균 노동시간은 유럽 내에서 프랑스와 핀란드에서 가장 낮게 나타났다고 밝혔다. 프랑스의 경우, 일상적인 주당 평균 노동시간은 39.2시간이었다. 하지만 이 수치는 결근일(휴가, 노동시간 단축, 교육, 공휴일, 병가 등)을 고려하지 않은 것이다. 2013년 프랑스 근로자의 연간 노동시간은 1,661시간이었으며, 이는 이탈리아보다 120시간 적고, 유럽에서 가장 긴 노동시간을 기록한 루마니아보다는 438시간 적은 수준이다.

같은 자료에 따르면, 프랑스는 지난 15년 동안 노동시간이 가장 가파르게 감소한 나라 중의 하나이다. 1998년부터 2013년까지 프랑스의 연평균 노동시간은 14.8% 감소해, 스페인(9.8% 감소), 독일(8.9% 감소), 스웨덴(8.5% 감소), 이탈리아(7.6% 감소), 그리고 영국(3.1% 감소)에 비해 높은 단축률을

보였다.

시간제 근로의 경우, 2013년 평균 노동시간은 993시간으로 독일(851시간)과 영국(864시간)보다 많았지만, 이탈리아(1,012시간)보다는 적게 나타났다. 시간제 근로와 전일제 근로를 합할 경우, 유럽 내 노동시간의 격차는 크게 줄어드는 것으로 나타났다. 같은 해에 프랑스가 1,536시간을 기록한 반면, 독일의 경우 1,580시간으로 근소한 차이를 보였으며, 1,536시간의 이탈리아와 1,537시간의 영국과는 같은 수준이고, 1,643시간의 스페인에 비해서는 약 100시간가량 적은 것으로 나타났다.

프랑스의 비임금근로자의 경우, 연평균 노동시간이 2,372시간으로 전일제 임금근로자에 비해 노동시간이 43%나 더 많게 나타났다. 이는 독일(27%), 이탈리아(21%), 영국(7%) 등 이웃나라에 비해 매우 큰 격차인데, 이를 통해 프랑스의 임금근로자와 비임금근로자 간의 노동시간 격차가 매우 큰 것을 알 수 있다.

- 출처: Le Monde, 2014년 6월 25일자, ‘Les Français travaillent moins longtemps que les autres Européens’



## 프랑스 : 7월 사회 대토론회, 4개 노총의 보이콧 속 진행

일자리를 위한 사회 대토론회가 2014년 7월 7일 파리의 이예나 궁에서 개최됐다. 이번 토론회는 현 정부 임기 중 세번째 토론회이다. 향후 10년간 프랑스가 맞이하게 될 주된 쟁점 사항에 대한 소개가 끝난 후 올랑드 대통령이 개회사를 시작했다. 분위기는 경직되어 있었다. 노동조합 CGT와 FO에 이어, 국민교육연맹인 FSU도 정부의 방식을 비판하고 자리를 떠났다. 솔리데르(Solidaire)는 아예 불참했다.

프랑스 5대 노동조합 중 노동총연맹(CGT)과 노동자의 힘(FO)은 공식적인 발표는 없었지만, 이번 회담의 일부에 대해 보이콧을하기로 결정했다. 그러나 양 노총의 티에리 르퐁, 장 클로드 마이 위원장은 대통령과 노사 대표로 구성된 첫날 비공개 회담에는 참석했다. 회담 직후 CGT의 르퐁 위원장은 최근 노동법 개정과 ‘위험 계좌’ 문제에 대해 노동조합과의 상의 없이 사용자 측에 일방적인 양보 입장을 발표한 국무총리의 발언을 문제 삼으며, “이번 회담의 의제에는 우리가 제안한 요구사항 중 어떤 것도 담겨 있지 않다”며 “우리가 참석해야 할 의미가 없다”고 말했다. FO의 마이 위원장 역시 “국무총리의 적절치 못한 입장 발표”와 “책임감 협약에 대한 불일치” 등을 비판하며 “이는 사회적 대화의 오류”라고 규탄했다. 결국 두 노총은 둘째 날 일정에는 참여하지 않았고, FSU와 솔리데르도 이들의 행보에 동참했다. 즉 이들은 7월 8일 고용문제와 관련된 7개의 원탁회의에 참석하기를 거부했고, 마누엘 발 국무총리가 폐회사를 하는 폐막식에도 불참했다.

노동조합 입장에서는 불만이 계속 증가하고 있다.

특히 국무총리가 사용자 측에 양보한 부분에 대해 크게 비난했다. 회담의 형식이 사용자단체의 의중만을 반영한다며 노조가 불참 가능성을 처음 언급한 이후에도, 올랑드 대통령은 사용자에게 ‘위험 계좌’ 도입을 연기하도록 허락했다. 르퐁 위원장은 “우리 입장에서는 정부가 사용자단체인 메데프(Medef)와만 사회적 대화를 진행하려는 듯 보인다”고 비판하며 “위험 계좌, 즉 직장생활을 매우 이른 나이에 시작하거나, 정신적, 육체적 위험도가 큰 직종에 대해 정년을 앞당기고자 하는 제도에 관한 정부의 입장은 불과 며칠 전에 사용자단체의 요구사항에 호의적으로 변했다”고 주장했다.

올랑드 대통령은 개회사에서 향후 추진해야 할 계획의 밑그림을 소개했다. 그리고 그 중심에는 청년 세대의 ‘견습생 제도’와 ‘장기 실업자 대책’이 있었다. 그는 지금부터 2016년 9월 이전까지 현재 700여 개의 견습생이 근무하고 있는 국가 행정직에 약 1만 개의 견습생 일자리를 창출할 것이라고 밝혔다. 또한 장기 실업 문제를 ‘국가의 장기적 중점 과제’로 지정할 것이라고 말하면서 “이 문제는 책임감 협약의 주요 혜택 대상이 될 것”이라고 밝혔다.

책임감 협약은 고용 문제에 있어 주된 쟁점으로 남아 있다. 업종별 노사는 고용창출을 위한 응급조치를 취해야 하며, 또 실질적인 결과를 이끌어 내야 한다. 대통령은 이 문제에 관련해, ‘사회경제적인 성과’를 만들어 낼 발판이 되는 사회적 대화의 방식 문제를 강조했다. 그는 “이 방식은 당사자들이 끝까지 함께할 경우에만 의미를 지닐 수 있다. 무제한적

인 요구 경쟁이 되어서는 안 된다”며 노동조합을 우회적으로 비판했다.

한편 국무총리는 7월 8일 폐회사를 통해 견습생 제도 지원을 위한 구체적인 방침을 발표했다. 2014년 1월부터 4월 사이 14%나 줄어든 견습생 일자리를 늘리기 위해, 청년 1인당 1천 유로씩 총 2억 유로를 기업에 지원하겠다는 것이다. 이에 앞서 올랑드 대통령은 개회사에서 2017년까지 공교육 부문에 종사하는 고등학교 견습생의 수를 7만여 명까지 늘리

기를 원한다고 밝혔다.

- 출처: 1. RFI, 2014년 7월 8일자, ‘Conférence sociale: quatre syndicats claquent la porte’
- 2. Le Monde, 2014년 7월 7일자, ‘La CGT et FO dénoncent un « bug dans le dialogue social’
- 3. Libération, 2014년 7월 8일자, ‘Quatre syndicats manquent à l’appel de la conférence sociale’

## 프랑스 : 공무원들의 자살, 산업재해로 인정받을 듯

근무지에서 근무시간에 발생하는 공무원의 자살 및 자살 시도가 산업재해로 인정받게 될 가능성이 열렸다. 최고행정재판소(Conseil d’État)가 2014년 7월 16일 이와 같은 결정을 내림으로써, 희생자와 희생자 가족이 재해 보상금을 지급받을 수 있는 가능성이 생겼다.

그러나 최고행정재판소는, 이 같은 산업재해 인정은 ‘개인적인 과실’이나 ‘업무와 전혀 관계가 없는 특별한 정황(사정)이 없는 경우’에만 성립된다고 설명했다. 재판관들은 그동안의 판례를 다소 뒤집는 판결을 내렸지만, 자살 사고가 희생자의 근무지에서 일어나지 않을 경우 산업재해로 인정받기 위해서는 업무상 직접적인 관계가 있음을 입증해야 한다고 덧붙여 설명했다.

이에 앞서 2009년 자신의 근무지에서 자살을 기

도했던 한 여성 지방직 공무원은 최고행정재판소에 소원을 제기한 바 있다. 그녀는 자신의 자살 기도를 “서비스 재해”의 하나로 인정해 줄 것을 요구했으나, 관할 시장은 그녀의 요구를 거부했다. 결국 그녀는 이 같은 결정을 취소해 달라는 요구를 보르도 행정 법원에 전달했고, 이곳에서도 거부당하자 이 사건을 행정 대법원에 제소하기에 이르렀다. 최고행정재판소는 보르도 법원의 결정을 취소하고, 이 사건을 해당 법원으로 환송 조치했다. 동시에 재판소는 피해자를 고용했던 시장에게 손해배상금으로 3,000유로를 피해자에게 지불하라는 유죄판결을 내렸다.

- 출처: Le Monde, 2014년 7월 16일자, ‘Chez les fonctionnaires, le suicide pourra être reconnu comme accident du travail’



아시아

일본 : 신입사원의 직업의식 조사 결과

일본의 산업능력대학은 매년 신입사원 연수 세미나를 개최하고 있는데, 2014년 세미나에 참가한 150개사의 500명의 신입사원을 대상으로 설문조사를 실시하여 485명(남성 318명, 여성 167명)으로부터 응답을 받아 분석한 보고서를 발표했다. 조사 결과를 통해 신입사원의 직업의식을 살펴보기로 한다.

먼저 직업을 선택할 때 중시하는 것을 보면(3개 선택), '일의 내용'이 67.4%로 가장 많았고, 이어 '직종' 64.1%, '기업풍토' 40.4%, '소재지' 38.8%로 30% 이상이었는데, 그 이하는 '급여 수준' 21.6%, '경력향상 가능성' 13.6%, '복리후생' 21.6%, '기업규모' 12.4%, 그리고 '인지도' 6.6% 등이었다.

일하는 데 있어 중요한 것으로 생각하는 것을 보면, '일을 통해 성장하는 것'이 68.4%로 가장 많았고, 이어 '장기간 안심하고 일할 수 있는 것' 51.9%, '직장 동료들로부터 인정받는 것' 48.1%, '다른 멤버와 협력하여 일할 수 있는 것' 46.5%였다. '일의 내용에 맞는 보수를 받는 것'은 35.5%로 그다지 높지 않았다. 그 외에 '자신의 의사로 일을 수행하는 것' 23.1%, '승진하거나 리더가 되는 것' 13.8%, '일 내용의 많은 변화' 8.9%, 그리고 '조직이나 사회에 공헌하는 것' 2.7%였다.

일·가정 양립을 위해 기업이 제공하는 시책 중 가장 효과적인 것으로는 '육아휴직제도의 충실'이 39.8%로 가장 많았고, 이어 '유연근로제 도입 등 근로시간의 유연성' 33.2%, '충분한 부양 수당 지급' 17.0%, 그리고 '사원 전용 보육시설 설치' 10.0%였다.

선호하는 정년 연령은 65세가 47.5%로 가장 많았고, 그 다음은 60세(32.2%), '정년 없이 일할 수 있을 때까지' (17.4%), 70세(2.9%)의 순이었다.

종신고용제도를 희망하는지 여부를 보면, '희망한다'가 76.3%에 달하였는데, 2000년대에 들어와 그 비율은 꾸준히 증가추세를 보이고 있다. 한편 인사·임금제도와 관련하여 성과주의와 연공서열 중 어느 쪽을 더 선호하는지를 보면, '성과주의' 56.7%, '연공서열' 43.3%였는데, 최근 4년간 연공서열을 선택하는 비율이 점점 증가하고 있다. 신입사원들이 일본적 고용 관행인 종신고용과 연공서열에 대해 점점 더 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 분석된다.

- 출처: 산업능력대학 홈페이지, '2014年度新入社員の会社生活', <http://www.sanno.ac.jp/research/fresh2014.html>



## 일본 : 일하는 보람을 높이기 위한 기업의 고용관리

일본의 후생노동성은 지난 6월 3일 '일하기 좋고 일하는 보람 있는 직장 만들기에 관한 조사 보고서'를 발간했다. 이 조사는 두 가지로 나뉘는데, 하나는 기업조사로서 근로자 30~300인 이하 중소기업 11,782개사의 인사 담당자를 대상으로 실시하여 회수한 조사표는 2,808개(회수율 23.8%)였다. 다른 하나는 중소기업에서 일하는 근로자를 대상으로 온라인상으로 조사하여 10,000명으로부터 응답을 수집하였다. 우선, 근로자 조사 결과를 보면 다음과 같다.

첫째, 인사평가·배치와 일의 보람의 관계인데, '근로자 본인의 희망이 최대한 존중되는 배치'가 실시되고 있다고 응답한 근로자가 일의 보람을 느낀다고 밝힌 비율은 73.7%로 '존중되지 않는다'고 응답한 근로자(49.9%)에 비해 23.8%p 높게 나타났다. '인사평가 결과와 그 이유가 본인에게 피드백/설명된다'고 응답한 근로자가 일의 보람을 느끼는 비율은 64.0%로 '피드백/설명되고 있지 않다'고 응답한 근로자(49.4%)에 비해 14.6%p 높게 나타났다.

둘째, 인재육성과 관련해 다음 항목이 실시되고 있는 경우와 실시되고 있지 않는 경우, 일의 보람을 느끼는 수준에 큰 차이가 있었다. 일의 보람을 느끼는 비율은 '본인의 희망에 따라 특정 기술이나 지식을 배울 수 있는 연수'의 경우 '실시' 72.8%, '미실시' 50.4%로 20%p 이상 격차가 있었다. '상사 이외의 정해진 선배 담당자의 상담'의 경우, 각각 71.8%, 51.9%, '계획적인 OJT 시행과 성과 관

리' 69.8%, 51.5%, '사내 자발적인 연수회나 소집단 활동' 68.1%, 50.7%, '근무시간 내 자발적인 외부연수의 근무인정' 68.1%, 51.1%, 그리고 '경력, 계층별 연수' 66.8%, 50.1%로, 일의 보람을 느끼는 비율의 격차가 각각 15%p 이상인 것으로 조사되었다.

셋째, 업무관리·조직관리와 관련해 다음 사항에서도 '실시되고 있다'고 응답한 근로자와 '실시되고 있지 않다'고 응답한 근로자가 느끼는 일의 보람 수준에는 큰 차이가 있는 것으로 조사되었다. 즉 '주어진 일의 의의나 중요성에 관한 설명'의 경우 '실시'되고 있다고 응답한 근로자가 일의 보람을 느낀다고 밝힌 비율은 76.3%, '미실시' 응답자의 경우 50.2%(이하 같음), '근로자의 의견을 회사 경영계획에 반영' 74.7%, 50.5%, '제안제도 등으로 근로자의 의견 수렴' 72.2%, 50.3%, '경험이 적은 사원에게 책임 있는 일을 맡겨 재량권 부여' 72.2%, 51.6%, '회사의 경영정보를 근로자에게 공개' 68.0%, 49.4%, '업무 개선·개혁을 위한 소집단 활동 등의 제도' 67.2%, 50.9%, 그리고 '회사 비전의 공유' 65.0%, 48.7% 등이었다.

한편 기업조사에서는 다음과 같은 시책이 '근로자의 업무 의욕 향상'에 효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 '제안제도 등으로 근로자의 의견 수렴', '경험이 적은 사원에게 책임 있는 일을 맡겨 재량권 부여', '회사 비전의 공유', '근로자 의견을 회사 경영계획에 반영' 등이 근로자의 업무 의욕 향상에 효과가 있는 주된 시책이었다.



## 세계노동소식

• 출처: 후생노동성 홈페이지, 2014년 6월 3일자, 「働きやすい・働きがいのある職場づく

り」に役立つ各種ツール(ポータルサイト、事例集、調査報告書)を作成しました」

### 일본 : 청년층 고용지원에 대한 새로운 법률 제정, 악덕기업에 대한 대책 강화

일본정부는 지난 6월 12일 청년층의 고용안정 지원을 위한 종합적인 대책을 포함한 ‘청년층 고용법’을 제정하기로 결정했다. 가혹한 노동을 강요하는 악덕기업에 대한 대책 등을 강화하고, 근로환경을 개선하는 것을 목적으로 2015년 통상 국회에 법안을 제출하는 것을 목표로 하고 있다. 또한 새로운 직업자격제도 마련 등을 포함하는 직업능력개발촉진법 개정안도 내년 통상 국회에 제출할 방침이다.

청년층 고용법은 청년층이 안정된 일자리에 정착할 수 있도록, 취업을 준비하는 재학시절부터 취업활동기, 취업 이후에 이르기까지 사회 전체가 고용 대책을 추진하도록 하고 있다. 실제로 구인 내용이 불명확하고 청년층이 기대와 다른 취업을 하거나 기업으로부터 저임금·장시간 노동을 강요당하는

사례가 끊이지 않고 있어, 이러한 악덕기업에 대한 개선 및 지도 등 대책을 강화할 방침이다.

직업능력개발촉진법 개정안에서는 유통 등의 서비스업이나 사무직을 대상으로, 비정규직의 능력을 적절하게 평가해 정규직으로 전환하기 위한 업계검정제도의 마련을 검토하고 있다. 또한 성장을 기대할 수 있는 산업으로 노동력이 원활하게 이동할 수 있도록, 전직지원전문가인 커리어 컨설턴트를 대폭 증원해 일정 규모 이상의 기업에 배치하는 것을 의무화하는 내용도 포함하고 있다.

• 출처: 교도통신, 2014년 6월 12일자, ‘若者の雇用支援で新法策定へブラック企業対策を強化’

### 일본 : 5월 유효구인배율 1.09배로 22년 만에 최고치 기록

일본 후생노동성이 6월 27일 발표한 2014년 5월 유효구인배율(계절 조정치)은 1.09배로 4월보다 0.01%p 상승한 것으로 나타났다. 유효구인배율은 18개월 연속으로 상승했으며, 2014년 5월 유효

구인배율은 1992년 6월 이후 약 22년 만의 최고 수준이다. 2014년 5월에 공공직업안정소(헬로워크)에 등록된 신규 구인 수는 4.0% 증가(4년 3개월 연속)했으며, 주요 11개 업종 중 8개 업종에서 증가한 것

으로 나타났다(제조업 12.2%, 교육 11%, 서비스업 8.4%).

노동력의 공급 부족은 소매 현장의 아르바이트 등 비정규직 일자리에서 먼저 나타났는데, 최근에는 정규직 일자리에서도 개선되는 경향을 보이고 있다. 2014년 5월 정규직의 유효구인배율(계절 조정치)은 0.67배로 4월보다 0.02%p 상승했으며, 이는 2004년 11월 이후 최고 수준이다.

또한 2014년 5월 완전 실업률(계절 조정치)은 4월보다 0.1%p 개선된 3.5%로, 1997년 12월 이후 가장 낮은 것으로 조사되었으며, 15~64세까지의 취업률은 73.0%로 1968년 이후 최고 수준을 기록했다. 한편 전체 근로자 중 비정규직의 비율은 36.6%로 전년동월보다 0.3%p 높게 나타났는데, 이는 새롭게

노동시장에 참가한 여성이나 고령자의 경우 시간제 근로자나 촉탁사원으로 일하는 경우가 많기 때문인 것으로 분석된다.

일본 총무성은 경기회복과 함께 구인이 증가하는 한편 생산연령인구 감소로 인해 노동력이 감소하고 있다는 점을 근거로 고용정세가 “계속해서 회복세에 있다”고 판단하고 있다. 노동력 부족이 심각한 외식산업 등의 경우 임금이 지속적으로 인상되고 있으며, 기업이 상승하는 인건비를 상품 가격에 반영할 경우, 상승 추세를 보이고 있는 물가를 더욱 끌어올릴 것으로 예상되고 있다.

- 출처: 일본경제신문, 2014년 6월 27일자, ‘雇用22年ぶり高水準、5月、有効求人倍率1.09倍、失業率3.5%に改善’

## 중국 : 2013년 도시 업종별(사영기업, 비사영기업), 직무별 소득

2014년 5월 27일 중국 국가통계국은 2013년 사영기업과 비(非)사영기업 취업인원의 소득에 대한 조사결과를 발표했다. 이 조사는 비사영기업의 경우 154만 개의 기업(근로자 1억 8,100만 명)을, 사영기업의 경우 87만 개의 단위를 대상으로 시행되었다. 이에 따르면, 2013년 중국 전체 도시에서 사영기업 근로자의 연평균임금은 32,706위안(△3,954위안, 13.8%), 비사영기업 근로자의 연평균임금은 51,474위안(△4,705위안, 10.1%)이었다. 연평균임금 인상률은 전년도 대비 사영기업의 경우 3.3%, 비사영기업의 경우 1.8% 하락했다. 물가요인을 제거한 인상

률은 사영기업의 경우 10.9%, 비사영기업의 경우 7.3%였다.

아울러 국가통계국은 5개 직위·직무별로 구분하여 그에 따른 소득을 조사하였다. 이는 총 16개 산업의 87만 개의 법인단위를 그 대상으로 하였다. 5개 직위는 ① 부문책임자, ② 전문기술인원, ③ 사무인원 및 관련인원, ④ 상업, 서비스업인원, ⑤ 생산, 운수설비 조작인원 및 관련인원으로 구분된다. 조사자료에 따르면 전체 연평균임금은 45,676위안으로, 세부적으로는 각각 ① 107,374위안, ② 63,074위안, ③ 46,403위안, ④ 39,322위안, ⑤ 40,044위안이었다.



〈표 1〉 중국 도시지역 연평균임금 인상률(2000~2013)

(단위 : %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
비사영	12.2	16.1	14.2	12.9	14.0	14.3	14.6	18.5	16.9	11.6	13.3	14.4	11.9	10.1
사영	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.6	14.1	18.3	17.1	13.8

**지역별 연평균임금**

지역별 연평균임금 또한 사영기업이 더욱 높은 인상을 보이는 가운데, 특히 중국정부의 대규모 투자가 이뤄지고 있는 중서부 내륙지방과 동북지방의

연평균임금 인상률이 먼저 경제적으로 발전했던 동부지방에 비해 더 높게 나타났다.

〈표 3〉에서 보듯이 직위·직무별 임금은 동부지역에서 가장 차이가 크게 나타났는데, 동부지역의

〈표 2〉 2013년 도시지역 사영, 비사영 단위의 지역별 연평균임금

(단위 : 위안, %)

	비사영기업			사영기업		
	2012년	2013년	명목성장률	2012년	2013년	명목성장률
동부지역	53,444	58,563	9.6	31,579	35,847	13.5
중부지역	40,110	42,767	6.6	23,761	27,149	14.3
서부지역	41,959	46,966	11.9	26,252	30,454	16.0
동북지역	39,245	43,438	10.7	25,162	28,737	14.2
평균	46,769	51,474	10.1	28,752	32,706	13.8

〈표 3〉 2013년 도시지역 지역별/직위·직무별 연평균임금

(단위 : 위안)

	취업인원	부문 책임자	전문 기술자	사무인원 및 관련인원	상업·서비스업 인원	생산·운수설비 조작인원 및 관련인원
동부지역	49,454	128,023	72,028	51,509	44,178	41,451
중부지역	38,802	70,983	48,359	37,302	31,784	36,827
서부지역	42,908	86,985	55,270	41,916	33,496	40,253
동북지역	40,448	85,469	50,216	40,609	32,016	37,360
평균	45,676	107,374	63,074	46,403	39,322	40,044

부문책임자는 같은 지역의 생산·운수설비 조차인 원 및 관련인원에 비해 3.09배의 임금을 받고 있었다. 직위·직무별 임금격차가 가장 적은 지역은 중부지역으로 중부지역의 부문책임자는 같은 지역의 상업·서비스업인원에 비해 2.23배의 임금을 받고 있었다.

### 산업별 연평균임금

비사영기업의 경우, 연평균임금이 가장 높은 산

업은 금융업(99,659위안, 전국평균의 1.94배), 정보통신업(90,926위안, 전국평균의 1.77배), 과학연구 및 기술서비스(76,603위안, 전국평균의 1.49배)로 나타났다. 사영기업의 경우, 정보통신업(44,060위안, 전국평균의 1.35배), 과학연구 및 기술서비스(42,854위안, 전국평균의 1.14배), 금융업(주로 각종 보험대리, 전당포 및 투자자문, 37,253위안, 전국평균의 1.14배)으로 나타났다. 연평균임금이 가장 낮은 산업은 사영, 비사영기업에서 동일하게

〈표 4〉 2013년 도시지역 사영, 비사영단위의 산업별 연평균임금

(단위: 위안, %)

	비사영기업			사영기업		
	2012년	2013년	명목인상률	2012년	2013년	명목인상률
농·임·목·어업	22,687	25,820	13.8	21,973	24,645	12.2
광산업	56,946	60,139	5.6	29,684	33,081	11.4
제조업	41,650	46,431	11.5	28,215	32,035	13.5
전력·물 생산/제공산업	58,202	67,082	15.3	25,478	29,597	16.2
건축업	36,483	42,072	15.3	30,911	34,882	12.8
도소매업	46,340	50,308	8.6	27,233	30,604	12.4
교통운수, 창고보관, 우편업	53,391	57,872	8.4	28,159	33,141	17.7
숙박 및 요식업	31,267	34,043	8.9	23,933	27,352	14.3
정보통신업	80,510	90,926	12.9	39,518	44,060	11.5
금융업	89,743	99,659	11.0	32,696	37,253	13.9
부동산업	46,764	51,048	9.2	30,778	35,038	13.8
임차 및 상업서비스업	53,162	62,543	17.6	31,796	36,243	14.0
과학연구 및 기술서비스	69,254	76,603	10.6	36,598	42,854	17.1
수리,환경,공공시설관리	32,343	36,122	11.7	26,402	31,241	18.3
주민서비스 등	35,135	38,428	9.4	24,068	27,483	14.2
교육	47,734	51,951	8.8	26,625	31,521	18.4
위생, 사회사업	52,564	57,991	10.3	29,173	33,862	16.1
문화,체육,오락	53,558	59,339	10.8	26,177	30,402	16.1
공공관리, 사회보장/조직	46,074	49,245	6.9	-	-	-
평균	46,769	51,474	10.1	28,752	32,706	13.8



〈표 5〉 2013년 도시지역 사영, 비사영단위의 산업별/직위·직무별 연평균임금

(단위 : 위안)

	전체 취업인원	부문 책임자	전문 기술자	사무인원 및 관련인원	상업·서비스업 인원	생산·운수설비 조직원인 및 관련인원
광산업	55,090	112,777	68,848	58,318	43,241	52,114
제조업	42,911	98,586	60,244	45,192	47,284	38,423
전력·물 생산/제공산업	68,040	141,660	82,630	61,914	54,921	62,554
건축업	40,338	76,188	47,639	36,901	35,149	38,456
도소매업	47,007	107,099	64,575	51,297	37,191	38,415
교통운수,창고보관,우편업	53,848	123,033	85,541	52,307	47,399	48,565
숙박 및 요식업	32,236	70,919	40,261	33,129	29,511	31,224
정보통신업	93,044	241,738	109,001	76,381	73,500	51,610
부동산업	48,717	114,517	65,508	44,082	33,851	32,734
임차 및 상업서비스업	62,683	243,898	108,021	62,366	43,138	43,462
과학연구 및 기술서비스	86,059	199,014	99,916	66,920	47,572	49,877
수리,환경,공공시설관리	42,126	105,511	58,313	42,680	33,105	38,361
주민서비스 등	35,868	81,834	48,171	37,227	30,835	35,060
교육	47,920	97,201	51,014	44,485	45,118	36,144
위생, 사회사업	50,490	94,487	53,274	41,437	37,575	41,526
문화, 체육, 오락	65,837	169,032	93,370	57,514	35,435	43,971
평균	45,676	107,374	63,074	46,403	39,322	40,044

농·임·목·어업(비사영 25,820위안, 사영 24,645 위안), 숙박 및 요식업(비사영 34,043위안, 사영 27,352위안)이었다.

임차 및 상업서비스업의 직위·직무 간 임금격차가 가장 크게 나타났으며, 그 격차는 5.65배에 달했다. 이에 반해 건축업에서 직위·직무 간 임금격차가 가장 작게 나타났으며 그 격차는 2.17배였다.

**비사영부문의 등기유형별 연평균임금**

비사영부문은 다양한 등기유형의 기업을 포괄하고 있으며, <표 6>에서 보듯이, 등기유형별 연평균임금의 차이는 매우 뚜렷하게 나타났다. 가장 높은 소득을 얻는 등기유형은 외자, 주식회사, 국유기업인 반면, 가장 낮은 소득을 얻는 등기유형은 기타 내 자기업과 집체기업이다. 그럼에도 <표 6>에서의 비사영부문 취업인원의 소득은 유형에 관계없이 사영기업 취업인원의 연평균소득인 32,706위안보다

〈표 6〉 2013년 도시지역 비사영단위의 등기유형별 연평균임금

(단위 : 위안, %)

	2012년	2013년	명목인상률
종합	46,769	51,474	10.1
국유기업	48,357	52,635	8.8
집체기업	33,784	38,904	15.2
주식합작기업*	43,433	48,631	12.0
연합경영(联营)기업**	42,083	43,973	4.5
유한책임공사	41,860	46,717	11.6
주식유한회사	56,254	61,145	8.7
기타 내자기업	34,694	38,306	10.4
홍콩·마카오·대만 기업	44,103	49,961	13.3
외자기업	55,888	63,171	13.0

〈표 7〉 2013년 도시지역 등기유형별/직위·직무별 평균임금

(단위 : 위안)

	취업인원	부문 책임자	전문 기술자	사무인원 및 관련인원	상업·서비스업 인원	생산·운수설비 조작인원 및 관련인원
국유기업	56,728	135,806	75,830	54,113	42,608	51,266
집체기업	34,806	62,062	42,839	33,595	28,055	33,572
주식합작기업	37,604	69,553	47,313	35,547	29,460	35,328
연합경영기업	44,128	93,722	64,107	37,355	32,729	40,281
유한책임회사	46,322	107,470	62,221	45,258	37,395	41,672
주식유한회사	52,138	138,079	72,727	52,315	45,369	44,532
사영기업	37,732	69,181	47,433	37,057	31,837	35,304
기타 내자기업	38,714	71,224	49,164	36,696	30,360	35,407
홍콩·마카오·대만기업	49,683	161,691	83,273	55,774	50,314	40,327
외상투자기업	61,694	240,838	104,662	74,685	60,386	45,046
평균	45,676	107,374	63,074	46,403	39,322	40,044

\* '주식합작기업'은 주식제와 합작제를 결합한 중국의 방식으로, 곧 직공이 그 기업의 노동자이자 주주가 되는 기업을 의미한다.

\*\* '연합경영'은 곧 '특수관계기업(Associated Enterprises)'을 이른다.



는 높게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 중국 경제구조의 특징에서 볼 때, 국유기업은 여전히 상당한 자원을 확보하고 있으며, 또한 그 중 상당수는 주식회사로 전환해 시장화 개혁에서 상당한 성장을 이루었다. 아울러 외자기업은 동남연해지방을 중심으로 중국에 투자한 기업들로, 특히 글로벌 대기업의 중국 지사의 경우는 임금수준이나 근로조건에 있어서 중국기업보다 훨씬 높은 수준에 있으며 그만큼 중국 청년층이 선망하는 기업유형이기도 하다. 외자와 주식회사, 국유기업 등 최상위 유형과 사영기업 등 최하위 유형을 비교해 보면, 2008년 글로벌 금융위기 이후 중국 내에서 논란이 되었던 ‘국진민퇴’(國進民退, 국유경제는 나날이 성장하는 데 반해서 민영경제는 나날이 축소되고 퇴보되어 가는 것을 이르는 말) 현상의 배경을 확인할 수 있다.

직위·직무와 기업의 등기유형을 연결시켜 보면, 외상투자기업의 임금차이가 가장 커서 5.35배에 달했다. 그 다음이 홍콩·마카오·대만 기업으로 4.01배였으며, 셋째가 국유단위로서 3.19배였다. 사영단위와 집체단위에서 직위·직무별 임금격차가 가장 작았는데, 그 비율은 각각 2.17배, 2.21배였다.

- 출처: 1. 국가통계국, 2014년 5월 27일자, ‘2013年城镇私营单位就业人员年平均工资 32706元’
- 2. 국가통계국, 2014년 5월 27일자, ‘2013年城镇非私营单位就业人员年平均工资 51474元’
- 3. 국가통계국, 2014년 5월 27일자, ‘2013年不同岗位平均工资情况’