



세계노동소식

미국

미국 : 교도소 수감자들, 소규모 생산업체 노동력으로 활용

징역을 사는 교도소 수감자들이 중소기업이 생산하는 여러 종류의 제품 생산에 노동력으로 활용되고 있다. 이들이 생산하는 제품 가운데 일부는 각 지역의 홀푸드(Whole Foods)라는 미국의 유명 식료품 슈퍼마켓 체인점에서조차 찾아볼 수 있다.

콜로라도 주에 위치해 염소 젖으로 치즈를 생산하는 낙농기업인 헤이스택 마운틴(Haystack Mountain)은 몇 해 전 생산량을 늘리는 데 있어서 어려움에 봉착했다. 전국적으로 이 낙농기업이 생산하는 치즈에 대한 수요가 증가했지만, 이 수요에 맞춰 우유를 공급해 줄 낙농가를 인근 지역에서 충분히 확보할 수 없었기 때문이다. 해결 방법은 놀랍게도 전혀 생각하지 못한 곳, 콜로라도주 교정산업(Colorado Corrections Industries: CCI)에서 찾을 수 있었다. 현재 6명의 교도소 수감자는 교도소가 운영하는 농장에서 하루 두 번 염소 1천 마리의 젖을 짜다. 수감자가 아닌 일반인 근로자들이 회사 공장에서 이를 치즈로 발효시키고, 가공된 치즈는 홀푸드 식료품 슈퍼마켓 체인을 비롯한 여러 상점에서 판매된다.

장인들이 제품을 생산하는 영역에서까지 수감자들의 노동력이 활용되고 있는 것이다. 물론 여전히 대부분의 교도소 수감자들은 정부의 사무용 가구 및 그와 유사한 종류의 제품들을 주로 생산하고 있고, 1970년대 후반부터는 대기업이 이들 교도소 수감자 노동력을 종종 활용해왔다. 현재, 전국적으로 6만 3,032명의 징역 수감자들이 연간 시가 20억 달러 이상의 제품들을 생산하고 있으며, 대부분의 제품은 정부에 납품하고 있다.

그러나 최근 새로운 움직임이 보이고 있다. 주로 작은 가게 수준의 노동력을 필요로 하는 소규모 업체들을 위해 교도소 수감자 노동력이 활용되기 시작한 것이다. 요즈음엔 교도소 수감자들은 거의 모든 제품을 생산한다. 나무로 만든 카누부터, 승마용 안장, 낚시대, 심지어 특수 자동차까지도 생산한다. 또한 사과주스도 만들고, 물고기도 양식하고, 우유를 짜고, 꽃을 기르고, 포도밭 농사에도 동원된다.

영국 셰필드대학교 정치학과 제네비브 르바론(Genevieve LeBaron) 교수는 콜로라도주와 캘리포

니아주가 이러한 움직임 주도하고 있다고 분석했다. 콜로라도주 교정산업(CCI)은 정부보조를 받지 않는 주정부 기관으로, 17개 사업장에 2천 명의 교도소 수감자를 노동력으로 제공해 6천 5백만 달러의 매출을 내고 있다. 소규모 사업체에 유연한 노동력을 제공하는 동시에 교도소 수감자들에게 일정 수입을 벌 수 있는 기회를 제공하고, 출감한 이후에 노동시장에서 필요한 직업기술을 습득할 기회를 제공하는 전략이라고 설명하고 있다.

교도소 수감자들을 이렇게 다양하게 활용하는 것이 알려지자, 최근까지 다른 지역의 22개 교도소 관리자들이 콜로라도주 교정산업을 방문했고, 교도소 수감자들을 노동력으로 활용하려는 기업들의 관심 또한 지속적으로 증가하고 있다. 교정국 관리자인 스티브 스미스는 “일주일에 두 건 정도 기업들로부터 문의 전화를 받는다. 하지만 단순히 값싼 노동력을 원하는 경우에는 거절하고 있다”고 말했다.

교도소 수감자의 노동력 활용에 대해서는 오래전

부터 논쟁이 지속되어 왔다. 교도소 수감자들은 매우 낮은 임금(역자주: 형이 확정된 수감자들은 법정 최저임금의 적용을 받지 않는다)만을 받고 일하게 되며, 만약 노동착취를 당한다 해도 그들을 도와줄 곳이 없다는 비판이다. 또한 경제가 불안정하고 실업률이 높은 상황에서 법을 준수하는 일반 시민들의 일자리를 뺏는 것일 수도 있다는 비판도 제기되었다.

이러한 주장에 대해 콜로라도 교정국 담당자는 “이들 일자리는 교도소 수감자 사이에서 인기가 많다”고 반박했다. 물론 일당은 최저 60센트부터 시작하지만, 대부분의 수감자들은 인센티브를 포함해 한 달에 300~400달러까지 번다고 밝혔다. 또한 고용되기 위해서는, 최소 검정고시를 포함, 고교졸업장이 있어야 하며, 6개월 동안 모범수로 인정받아야 한다고 밝혔다.

• 출처: Fortune, 2014년 6월 2일자, ‘Prison Labor’s New Frontier: Artisanal Foods’

미국 : 판매직 여성 근로자, 남성 근로자만큼 벌려면 연간 103일 더 일해야

여성 근로자들이 가장 많이 종사하는 업종이자, 미국에서 가장 빠르게 일자리가 증가하고 있는 산업인 유통판매업의 남녀 임금격차가 매우 큰 것으로 나타났다. 임금불평등을 연구하는 정책연구소이자 싱크탱크인 데모스(Demos)가 최근 발표한 연구 결과에 따르면, 소매업 판매직 남성 근로자의 평균 임금은 시간당 14.62달러인 데 비해, 여성 근로자의

평균 임금은 10.58달러에 불과한 것으로 나타났다. 캐셔, 판매직원, 매대 정리 등을 포함하는 포괄적인 직군으로 판매직종에서 나타나는 이러한 성별 임금격차는 이 업종에 종사하는 전체 여성 근로자에게 약 408억 달러의 상대적 손실을 끼치는 것으로 추산된다.

다시 말해, 판매직에 종사하는 여성 근로자들이



같은 직종에서 일하는 남성 동료들만큼 벌기 위해서는 연간 103일을 더 일해야만 하는 것이다. 이는 다른 직업에서 나타나는 평균 남녀 임금격차의 약 두 배에 달하는 수준으로, 다른 직종에서는 여성이 남성 근로자 수준의 수입을 얻기 위해서는 평균 59일을 더 일해야 한다.

현재 남녀 임금격차 및 직장에서의 여성의 역할에 대한 정책적 논쟁이 어떻게 하면 전문직 여성을 기업의 요직에 더 포진시킬 수 있을 것인가에 집중되어 있는 데 반해, 실제로는 대다수의 여성 근로자들이 저임금 직종으로 내몰리고 있다고 이 보고서의 저자이자 선임정책애널리스트인 에이미 트라우브(Amy Traub)는 지적하고 있다.

또한 이러한 판매직의 남녀 임금격차의 주요 원인 가운데 하나는 판매직 내에서도 여성을 특정 업무에 배정하는 직무분리가 지난 15년 넘게 지속되고 있다는 점이라고 여성정책연구소(Institute for Women's Policy Research)의 연구책임자인 아리안느 헤그위시(Ariane Hegewisch)는 분석했다. 예를 들어, 남자 직원은 주로 자동차와 같은 고가의 제품을 파는 일을 하게 되고, 결과적으로 더 많은 수수료를 받게 된다는 것이다. 또한 여성 근로자들이 주로 소규모 상점에서 일하는 데 비해 남성 근로자는 주로 유명한 고급 상점에서 일한다는 것이다.

이에 더해, 임금 차별 역시 중요한 요인으로 작용한다. 몇 가지 사례를 살펴보면, 월마트에서 근무하는 여성 근로자들이 같은 업무를 하는 남성 근로자들에 비해 상대적으로 적은 임금을 받았으며, 더 높은 임금을 받을 수 있는 자리에서 일을 하거나 승진할 수 있는 기회를 박탈당했다고 주장하며 월마

트를 상대로 소송을 제기한 바 있다(이후 대법원은 이 소송이 집단소송의 기준에 미달한다며 기각했다). 최근에는, Jared and Kay Jewelers의 모기업인 스틸링 귀금속(Sterling Jewelers)을 상대로 여성 직원들이 남성 직원들에 비해 더 숙련되고 더 오랜 직장경력을 갖추고 있음에도 불구하고 훨씬 더 낮은 임금을 받았다고 소송을 제기했다.

이번에 발표된 보고서에 따르면, 현재 판매직에 종사하는 여성 근로자 가운데 소득이 빈곤선 수준인 근로자는 100만 명을 넘는 것으로 추산되었다. 이는 대규모 유통업체에서 1년 내내 일하는 여성 근로자 중 절반 이상이 시간당 12.25달러 이하의 임금을 받고 있기 때문인데, 이 시급으로 주당 40시간씩 1년간 일할 경우 연간 총수입은 2만 5천 달러에 불과하다. 게다가, 유통업이나 패스트푸드 산업에서 주당 40시간씩 안정적으로 일할 수 있는 일자리를 구하는 것도 매우 어려운 일이다. 또한 시급 12.25달러 이하의 임금을 받고 일하는 여성 근로자들의 20%는 그들이 속한 가구의 유일한 소득원인 것으로 나타났다.

이 보고서는 시급 12.25달러 이하의 임금을 받으며 일하고 있고, 소득이 빈곤선 수준에 있는 여성 근로자들의 빈곤 문제를 해결하기 위해 몇 가지 대책을 제시했는데, 그중 하나는 모든 근로자의 임금을 인상하는 것이다. 여성 근로자들이 저임금 직무에 종사할 가능성이 더 크기 때문에(실제로 여성 근로자들이 최저임금을 받는 근로자의 2/3를 차지한다), 판매직 근로자 전체의 기본 시급을 인상하면 회사와 소비자에게는 적은 부담을 주면서도 여성 근로자들에게는 큰 도움이 될 것이라고 전망했다.

만약 유통판매업의 최저임금 수준을 전일제 근로자 기준 연간 2만 5천 달러로 인상할 경우, 그 비용은 대략 215억 달러로 추산되는데, 이는 유통판매업의 연간 총매출의 1% 미만이며, 2012년 기준 이 산업에 종사하는 근로자들의 연간 총임금의 약 4.1%에 해당한다고 보고서는 밝혔다.

• 출처: 1) Huffingtonpost, 2014년 6월 2일자,

‘Women In Sales Must Work 103 Extra Days A Year To Make As Much As Men’
 2) Demos 홈페이지, 2014년 6월 2일자, ‘Retail’s Choice: How Raising Wages and Improving Schedules for Women in the Retail Industry Would Benefit America’

미국 : 기업들, 직원을 생명보험에 가입시켜 직원 사망 시 보험금으로 수익

캘리포니아주의 신문사인 “오렌지 카운티 레지스터(Orange County Register)”의 직원들은 2014년, 본사로부터 한 통의 이메일을 받았다. 신문사의 소유주인 프리덤 커뮤니케이션즈(Freedom Communications) 그룹이 그룹사 비용으로 신문사 직원들을 생명보험에 가입시키는 데 동의해달라는 내용이였다. 논란이 된 것은 보험에 가입된 직원들이 아니라 프리덤 커뮤니케이션즈 그룹을 보험수익자로 지정하겠다는 내용이였다. 기자들과 편집자들은 이에 항의했고, 직원의 죽음으로 회사가 돈을 번다는 사실에 불편함을 감추지 못했다. 결국 프리덤 커뮤니케이션즈 그룹의 끈질긴 로비와 설득으로 수정된 보험에 가입되긴 했지만, 직원들은 여전히 충격에 빠져있다.

이 사건은 회사가 직원들을 생명보험에 가입시켜 보험료를 내주고, 직원이 사망할 경우 보험금을 회사가 수령하는, 미국 기업들 사이에서 일반적으로 행해지고 있지만 잘 알려지지 않는 관행의 한 가

지 사례를 보여주었다. 회사가 직원들의 보험가입을 위해 납부하는 보험료는 다양한 세제 혜택을 받기 때문에 많은 기업들이 이러한 관행을 따르고 있는데, 수백여 개 기업이 수천 명의 직원들에 대해 이 같이 생명보험을 가입해놓은 상태이다. 특히 은행들이 이러한 관행을 충실히 따르고 있는데, JP 모건 체이스 은행과 웰스 파고 은행은 수십억 달러의 보험을 회계 장부에 기록해놓고, 회사가 유동성 위기에 직면할 경우 사용할 자금이라며 자금의 용도를 설명하고 있다.

그러나 직원들이 사망할 경우 정작 본인이나 가족은 보험수익자로 지정되어 있지 않아 아무런 보상을 받지 못하는 반면, 회사가 이익을 얻는 것은 부도덕하다는 비난이 일고 있다. 2006년 제정된 법은 직원 중 임금이 상위 35%에 해당하는 직원에게만 이러한 생명보험을 가입할 수 있도록 제한하고 있으나, 이러한 관행은 점점 더 널리 확산되어 더 많은 회사들이 이러한 불투명하지만 합법적인 방법으로 수익을



올리는 데 동참하고 있다. 몇몇 기업의 이러한 관행에 대해 집단소송을 제기했던 변호사 마이클 마이어스는 “기업이 인간의 생명을 담보로 엄청난 규모의 보험금을 벌어들이고 있다”고 비판했다.

기업과 은행은 보험금으로 벌어들인 수익을 직원들의 장기 의료보험이나 퇴직금, 연금 등에 지출하고 있기 때문에 큰 문제가 없다는 입장이다. 프리덤커뮤니케이션즈의 CEO인 아론 쿠쉬너는 한 인터뷰에서 “생명보험은 직원들의 연금에 연동된 장기 의료보험 가입을 위해 지출하고 있다”고 밝혔다. 또한 직원 사망 시 기업이 수령하게 되는 생명보험의 보험금 수익은 세금이 면제되기 때문에 기업 입장에서는 연금을 위한 자금을 마련하기에 아주 좋은 투자라는 것이다. 만약 세금을 내야 하는 투자 방식으로 연금을 위한 기금을 마련한다면, 손해가 발생해 직원들에게 연금을 지급하지 못할 것이라고 주장하고 있다.

그러나 많은 경우, 기업과 은행은 사망보험금의 면세 수익을 기업이 원하는 용도로 사용할 수 있다. 은행법을 전문으로 하는 로펌 변호사인 조셉 예수티스는 “그 돈을 (연금에 사용하는 대신) 새로운 은행 지점을 여는 데 쓴다고 해도 법적으로 큰 문제가 없다”고 말하며, “기업은 그 수익금을 특정한 목적

에 사용하겠다고 규제 당국에 결코 약속하지 않는다”고 덧붙였다.

현재 이러한 방식의 보험 규모는 수천억 원대에 이르는 것으로 알려졌으며, 기업들에 지속적인 수입원을 제공하고 있다. 현재 고용되어 있는 직원뿐만 아니라 퇴사했거나 심지어 은퇴한 지 수십 년이 지난 전 직원이 사망할 경우에도 회사는 보험금을 수령한다.

최소 10억 달러에 달하는 규모의 생명보험이 매년 새롭게 가입되고 있는 것으로 추산되었으며, 기업규모 상위 1,000대 기업의 3분의 1 정도가 이러한 보험에 가입한 것으로 조사되었다. 보험산업 분석가들은 매년 새롭게 가입되는 전체 생명보험의 약 20%가 기업이 스스로를 보험수익자로 지정해 직원들을 가입시킨 경우로 파악하고 있다. 그러나 이 같은 보험시장 규모를 정확히 파악하는 것은 어려운데, 은행을 제외한 대부분의 기업들은 기업이 소유한 보험액에 대해 공시할 의무가 없기 때문이다.

- 출처: New York Times, 2014년 6월 22일자, ‘An Employee Dies, and the Company Collects the Insurance’

미국 : 생명과학분야 실험실에 고용된 연구원의 성비 불균형 심각

최근 생명과학분야의 박사학위를 취득한 과학자들의 절반은 여성이며, 이는 분명 첨단과학기술분

야(Science, Technology, Engineering, Mathematics: STEM) 학과들의 교수층을 다양화하려는 목표에 한

층 다가가 것이 분명하다. 그러나 여성 박사학위 취득자 증가가 이 분야 교수진의 여성 구성비 균형으로 이어지지 않고 있는 것으로 나타났다.

2014년 6월 30일 미국 국립과학원(National Academy of Science) 회보에 발표된 논문은 생명과학분야 교수진이 이끄는 실험실에 고용된 대학원생 또는 박사후과정 연구원을 살펴보고 그 이유를 밝히고 있다. 이 논문은 여자 교수에 비해 남자 교수가 여자 대학원생이나 여자 박사후과정 연구원들을 더 적게 고용하는 경향이 있다고 밝혔다. 특히 해당 분야에서 뛰어난 연구업적으로 여러 차례 수상경력이 있는, 소위 잘 나가는 남자 엘리트 교수들은 여자 대학원생이나 박사후과정 연구원을 가장 적게 고용하는 것으로 나타났다.

이 논문에서, MIT대학의 한 대학원생과 트위터에 근무하는 한 연구원은 미국의 상위 24개 주요 대학의 생명과학분야 39개 학과에서 교수들이 운영하는 실험실에서 연구원으로 일하고 있는 대학원생, 박사후과정 연구원의 성별 구성비를 분석했다. 전체적으로는 연구원으로 고용된 대학원생의 49%가 여성, 박사후과정 연구원의 39%가 여성인 것으로 집계되었다. 이를 실험실을 운영하는 교수의 성별에 따라 구분해보면, 남자 교수가 운영하는 실험실에 고용된 대학원생의 47%가 여성, 박사후과정 연구원의 36%가 여성인 것으로 집계되었다. 이에 비해, 여자 교수가 운영하는 실험실의 경우, 고용된 대학원생의 53%가 여성, 박사후과정 연구원의 46%가 여성인 것으로 집계되어, 실험실을 운영하는 교수의 성별이 실험실에 고용되는 연구원의 성비에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

연구실적이 뛰어난 엘리트 교수들이 운영하는 연구실의 경우 성비 격차는 더욱 심각한 것으로 나타났다. 예를 들어, 매우 명성이 높으며, 연구비 지원 등에 큰 영향력을 행사하고 있는 하워드 휴즈(Howard Hughes) 의료재단으로부터 연구비를 지원 받는 남자 교수의 연구실에 고용된 박사후과정 연구원 가운데 여성은 31%에 그쳤다. 이에 비해, 이 의료재단으로부터 지원을 받지 않는 남자 교수의 연구실에 고용된 박사후과정 연구원 가운데 여성은 38%로 상대적으로 높게 나타났다.

미국 국립과학원에 회원으로 가입된 남자 교수들이 이끄는 연구실에 고용된 대학원생의 경우 41~42%가 여성인 데 비해, 국립과학원에 회원으로 등록되지 않은 남자 교수들의 연구실에 고용된 대학원생의 47~48%가 여성인 것으로 집계되었다.

이 연구는 또한 노벨상을 받은 24명의 교수들이 운영하고 있는 실험실도 조사 대상에 포함하고 있는데, 이들 노벨상 수상자 가운데 22명이 남자 교수였으며 단 2명만이 여자 교수였다. 남자 노벨상 수상자가 이끄는 연구실의 성별 구성비를 보면, 박사후과정 연구원의 24%, 대학원생의 36%가 여성인 것으로 나타났다. 하지만 논문은 노벨상 수상자 가운데 여성 과학자가 2명에 불과해, 남성 수상자가 이끄는 연구실의 성비를 여성 수상자가 이끄는 연구실과 비교하기는 어렵다고 밝혔다. 하지만 이들 여성 노벨상 수상자가 이끄는 연구실의 경우, 고용된 여성 대학원생과 박사후과정 연구원들이 남자 연구원 수보다 더 많았다.

“최고의 대학의 생명과학분야 남자 교수들이 과연 성차별적인가”라는 질문에, 이 논문의 저자 중



세계노동소식

한 명인 제이슨 셸처(Jason Sheltzer)는 이러한 성비 차이의 원인은 크게 두 가지로 설명할 수 있다고 답했다. 첫째로는 어떠한 이유에서인지 여성 과학자들이 남자 교수가 운영하는 실험실에 지원하지 않는 자기선택에 의한 것일 수도 있고, 다른 한편으로

는 남자 교수들이 의식적으로나 무의식적으로 여성 과학자들에 대한 차별을 하고 있을 수도 있다는 것이다.

- 출처: Inside Higher Ed, 2014년 7월 1일자, 'Are the Stars Sexist?'

유럽

독일 : 경제연구소 연구 결과, 생산성 증가 대비 임금인상을 낮아

독일경제연구소(DIW)의 연구 결과에 따르면, 지난 2003년 이후 수출주도형 산업분야에 속한 기업들이 임금인상 억제제를 통해 이익을 증대시키고 있다고 발표했다. 이 연구 결과에 따르면, 2003년 이후 매년 약 1% 수준의 추가적인 임금인상이 가능한 정도의 생산성 증대가 있었다는 것이다.

보고서는 또한 독일 공업 및 제조업분야의 근로자들이 지난 수년간 꾸준히 적정한 수준으로 임금인상이 이루어지지 못하고 있다고 밝히고 있다. 2003년부터 2013년까지의 제조업분야 임금인상률을 살펴보면, 생산성 증가 및 기업이익에 기초해 인상되어야 할 적정 임금에 비해 매년 약 1.1% 낮은 수준의 임금인상률을 기록한 것으로 독일경제연구소(DIW)의 연구 결과 확인되었다. 이 연구 결과에 따르면, 지난 10년간 증가한 생산성과 임금인상률의 격차는 약 11.6%로 나타났다.

전체 독일 근로자의 경우 2003년부터 2013년까지 생산성 증가보다 연평균 약 0.3% 낮은 임금인상률을 기록한 것으로 나타났다. 이로 인해 경기회복에 따른 이익은 근로자보다 사용자에게 더욱 높은 비율로 귀속되고 있는 것이다. 독일경제연구소의 전문가인 칼 브렌케(Karl Brenke)는 이와 같은 불충분한 임금인상률이 공업 및 제조업과 같은 수출주도형 주요 산업분야의 낮은 임금인상률에 주로 기인하고 있다는 점을

특별히 지적하였다. 기계, 자동차, 금속 또는 화학산업분야의 기업들의 경우, 이미 여타 산업분야에 비해 임금이 비교적 높은 수준이고, 그동안의 임금인상률 역시 높게 책정되었으나, 이들 산업분야의 임금인상 가능성은 여전히 남아 있는 것으로 나타났다.

반면 경영성과에 비해 비교적 높은 수준의 임금인상이 이루어진 분야도 있었다. 연구보고서에 따르면, 전문기술서비스, 연구개발분야 등과 같은 기업을 대상으로 한 서비스분야와 무역업의 경우 생산성 증가 대비 매우 높은 임금상승률을 기록한 것으로 나타났다.

이와 같은 상황에 대해 연구한 노동시장 전문가는 노동조합이 임금교섭정책을 수립함에 있어서 전체 독일의 경제성장률에 기초하는 것이 아니라 각 산업분야별로 임금인상 요인을 분석하여 교섭에 임할 필요가 있다고 지적했다. 최소 3% 이상의 플러스 성장을 기록한 후에 산업별 성장률의 차이를 고려하지 않은 일괄적인 임금인상 요구는 적절하지 않다는 것이다.

해당 전문가는 또한 기업들이 임금인상의 가능성을 남겨두는 임금억제전략이 아니라 손해가 없는 수준에서 지불할 수 있는 임금을 모두 근로자에게 배분할 경우 전체 독일 경제에도 긍정적인 영향이 있을 것이라고 주장했다. 임금수준의 전반적인 향상



은 국내의 소비수요를 증가시킬 것이고 독일의 경제성장률에서 대외무역 흑자가 차지하는 비중을 줄일 수 있을 것이라고 예측하였다.

이러한 연구 결과는 지난 10년간 EU회원국들의 부채위기 및 장기적인 경기침체 속에서 독일의 기업들은 물론이고 노동조합들도 다소 방어적인 측면에서 경기에측을 해왔기 때문인 것으로 분석된다. 지속적인 무역흑자를 통해 꾸준히 플러스 성장을 유지하고는 있었지만 완전한 호황기에 접어들었다고 평가할 만한 경기변곡점은 없었기 때문에 기업으로서는 매년 불황에 대비한 임금·고용정책을 수립할 수밖에 없었던 것이다.

노동시장 역시 지속적인 경제활동인구 증가로 양

적 성장은 이루어지고 있으나, 약 6% 수준의 실업률은 그대로 유지되고 있으며, 2014년에도 그동안의 성장이 고용활성화로 이어지지는 못하고 있다. 다만 이번 연구에서 확인할 수 있는 것처럼 그동안 불안하지만 지속적인 플러스 성장을 이어오면서 기업들의 수익이 증대된 만큼, 임금상승률이 물가상승률에도 미치지 못해 실질임금이 하락하는 현상은 발생하지 않아야 실질임금 하락으로 인한 소비심리 위축과 그로 인해 경기침체로 이어지는 새로운 악순환의 고리를 만들지는 않을 것으로 예상된다.

- 출처: 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 8월 13일자, 'DIW-Studie: Löhne in Industrie haben großes Aufholpotenzial'

스웨덴 : 노동시장 지속적인 호전 추세

스웨덴 노동시장이 전반적으로 지속적인 호전 추세를 보이고 있다. 구인 광고는 증가하는 반면, 실업자 수는 감소하고 있으며, 특히 구직자의 평균 구직기간이 짧아지고 있는 것으로 나타났다.

2014년 7월 중 약 4만 4,000건에 달하는 구인 광고가 스웨덴 국영고용센터에 접수되었는데, 이는 전년동기와 비교해 약 7,000건이 증가한 수치이다. 동시에 총노동인력에서 국영고용센터에 등록해 구직활동을 벌이고 있는 실업자가 차지하는 수치와 비율이 감소하고 있다.

2014년 7월 말을 기준으로 16~64세 연령의 구직인구는 36만 4,000명으로, 이는 전년도와 비교할 때

약 31,000명이 감소한 수치이며 실업률은 7.7%이다. 이 실업률은 전년동기와 비교해 0.7%포인트 감소한 수치이다.

하지만 모든 구인 광고가 국영고용센터로 접수되는 것은 아니기 때문에, 국영고용센터의 노동시장 통계가 노동시장의 상황을 전적으로 반영하지는 않는다는 점을 감안해야 한다. 또한 국영고용센터에 등록하여 구직활동을 하는 근로자 수는 때에 따라 변화가 크며 호경기에는 구직자 수가 더욱 증가한다는 점을 염두에 두어야 할 것이다.

- 출처: 스웨덴 국영고용센터, 2014년 8월 8일자, 'Fortsatt positiv utveckling'

스웨덴 : 외국인 고학력 노동자 유치를 위한 블루카드제도의 성과 미흡

유럽연합(EU)의 블루카드는 유럽의 인구 고령화로 인한 노동력 감소에 대응하기 위해, 유럽 외부 출신의 고학력 노동자에게 발급하도록 한 노동카드이다. 블루카드제도는 EU 내에서 통용되며, 유럽 내 노동시장을 자유롭게 이동할 수 있게 하려는 취지에서 도입되었다. 하지만 이민 및 국경 관리는 EU회원국 사이에서도 민감한 문제이기 때문에, 블루카드의 세부 조건은 개별국가 결정하게 되어 있다. 즉 각 EU회원국은 블루카드를 통한 노동허가의 규모를 결정하고, 다른 EU회원국에서 발급한 블루카드를 소지한 자에 대해 거주권 거부를 행사할 수 있는 등 각국의 자체적인 노동허가제도의 유지 문제 등과 맞물려 블루카드 도입 시의 취지와는 다르게 발전하였다.

블루카드는 임금이 EU국가들의 평균 임금의 최소 1.5배일 경우에 신청할 수 있다. 블루카드를 발급 받은 이후 최초 2년 내에 고용주를 변경할 경우에는 별도의 허가 신청서를 받도록 되어 있다. 또한 처음 한 EU국가에 블루카드를 발급받은 이후 18개월이 지나야 다른 EU국가에 블루카드를 신청할 수

있다.

스웨덴의 경우 블루카드제도가 유럽에 도입된 이후 지난 2년간, 블루카드를 발급받아 노동시장에 유입된 외국인 노동자는 단 한 명에 불과한 것으로 나타났다. 그는 이라크 출신 피부과 의사인 아람 라술(Aram Rasul)이며, 스웨덴 이민국의 블루카드 신청 제의를 받고 스웨덴에서 계속 일하기로 결정했다.

이와 달리 독일의 경우 45%의 블루카드가 인력이 부족한 분야에서, 임금수준을 낮게 요구한 외국인 고학력 노동자에게 발급되었다. 그리고 대부분의 블루카드는 이미 독일로 이주해 일을 했거나 공부를 한 사람들에게 발급되었다. 독일은 스웨덴과 달리 외국인 고학력 노동자들에 대해 신속하게 영주권을 발급하고 있다. 예를 들어, 블루카드를 발급받고 일을 한 경우 33개월만 거주하면 영주권을 발급하며, 만일 영주권 신청자가 독일어를 잘하면 21개월 거주한 외국인에게도 영주권을 발급하고 있다.

• 출처: Svenska Dagbladet, 2014년 8월 25일자, 'EU:s blåkort en svensk flopp'

영국 : 자영업자 수, 조사 시작 이래 최고치 기록

영국 통계청(ONS)이 최근 발표한 보고서에 따르면, 영국의 자영업자 수가 조사를 시작한 약 40년 전 이래 최고치를 기록한 것으로 나타났다. 1975년

에 전체 노동인구의 8.7%, 2008년에 13%이던 자영업자는 현재 460만 명으로 전체 노동인구의 15%에 육박한다. 2차 세계대전 이래 가장 심각한 경제불황



으로 인해 상대적으로 저임금·장시간 노동 환경에 있는 자영업자 수가 최고치를 기록하게 되었다고 이번 영국 통계청 보고서는 분석했다.

과거 20년 중 어느 때보다도 지난 5년 동안 가장 적은 수의 사람들이 자영업을 그만두었는데, 영국 통계청은 경기침체로 인해 다른 일자리를 찾기 어려웠을 것이라는 점과 국가연금 수급연령인 65세 이후 자영업에 종사하는 사람들의 수가 증가했다는 점을 지적했다. 통계청은 더 많은 수의 사람들이 자영업에 머물게 된 것을 최근 몇 년간 자영업자 급증의 주요 원인으로 꼽으며, “자영업자 수가 증가한 것은 과거보다 더 적은 수의 사람들이 자영업을 그만두었기 때문인 것으로 보인다. 2004년 자영업자 중 약 130만 명이 2009년에 자영업을 그만둔 데 비해, 2009년 자영업자 중 약 88만 6,000명 가량이 2014년에 자영업을 그만두었다”고 발표했다. 2008년 1사분기부터 2014년 2사분기 사이에 증가한 전체 근로자 약 110만 명 가운데 3분의 2가 넘는 73만 2,000 명이 자영업자였다.

영국의 노동연금부 대변인은 “과거보다 더 적은 수의 사람들이 자영업을 그만두는 것이 자영업자 증가의 주요 원인이라는 점을 통계 수치들을 통해 확인할 수 있다. 하지만 영국의 자영업자 수는 여전히 EU 평균보다는 낮은 수준이다. 사실 많은 사람들이 스스로 자신의 보스가 되기를 바라고 때문에 자영업은 지난 30년간 노동시장에서 지속적으로 성장해왔다”고 말했다.

65세 이상의 자영업자 수는 지난 5년 동안 두 배 넘게 증가하여 50만 명에 육박한다. 자영업자의 평균 연령은 47세로, 40세인 임금근로자의 평균 연령

보다 높다. 프란시스 오그레이디 영국노총(TUC) 사무총장은 “은퇴할 정도의 경제적 여유가 없어서 자영업에 종사한다고 하더라도, 고령자들이 자영업을 통해 국가연금 수급연령 혹은 그 이후까지 일하고 돈을 벌 수 있는 것은 좋은 현상이다. 하지만 최근 자영업자 급증의 주요 원인이 통계청의 분석대로 다른 일자리 기회의 제한 때문이라면 우려스러운 일이다”라고 논평했다.

통계청에 따르면, 회계연도 2008~2009년 이래 자영업자의 실질소득은 평균 22% 감소했다. 오그레이디 사무총장은 병가수당, 유급휴가, 연금보조 없이 임금근로자의 평균 근로소득의 절반에도 미치지 못하는 주당 207파운드를 버는 영국의 자영업자들이 장기적인 소득 감소로 가장 큰 타격을 받고 있다고 말하면서, “자영업은 영국 경제가 저임금 노동으로 변해가는 주요 원인으로 보인다. 많은 사람들이 자영업을 원하지만, 자영업의 증가는 보수와 고용보장, 은퇴 후 소득을 줄이고 정부의 세수 역시 줄일 것으로 보인다”고 지적했다.

저소득계층의 생활수준 향상에 대해 연구하는 독립 싱크탱크 기관인 레졸루션 재단(Resolution Foundation)의 로라 가디너 선임연구원은 “통계청이 발표한 수치는 자영업자들이 임금근로자에 비해 몇 년 사이 급격한 소득 감소를 겪었다는 점을 포함해 자영업 증가에 관한 우리 기관의 연구를 상당부분 확인시켜 준다”고 말했다고, 노동당의 추카 우무나 예비내각 산업장관은 자영업자에 대한 폭넓은 지원과 이해가 필요하다고 말했다.

통계청에 따르면, 자영업자는 더 적게 벌 뿐만 아니라 더 오랜 시간 일하는 것으로 나타났다. 2014년

자영업자의 평균 근로시간은 40시간으로 임금근로자의 38시간보다 많았다. 또한 4%의 임금근로자가 주당 60시간 이상 일한 데 비해 자영업자의 해당 비율은 13%였다.

자영업자의 비율은 런던(17.3%)이 가장 높았고 남서지방(16.6%)이 다음을 차지했으며, 가장 비

율이 낮은 지역은 동북지방(10.8%)과 스코틀랜드(11.5%) 순이었다.

- 출처: 가디언, 2014년 8월 20일자, 'Self-employment in UK at highest level since records began'

프랑스 : 야간근로 종사자 과거 20년간 두 배 증가

프랑스 노동부 산하 조사통계국(Dares)이 지난 8월 21일 발표한 자료에 따르면, 2012년 기준 야간근로 종사자 수는 15.4%로 7명 중 한 명꼴로 나타났다. 약 350만 명에 달하는 근로자가 일상적으로 혹은 간헐적으로 야간근로에 종사하고 있는 것이다.

1991년 240만 명이었던 야간근로 종사자는 2012년 350만 명으로 늘어났다. 야간근로는 자정부터 새벽 5시까지의 근로를 기준으로 하며, 일상적으로 이 시간에 근로하는 인구의 비중은 1991년 3.5%에서 2012년 7.4%로 2배 이상 증가한 반면, 간헐적으로 야간근로에 종사하는 인구는 1991년 기준 9.5%에서 2012년 8%로 감소했다.

성별 구성 비율로 볼 때, 남성 근로자의 21.5%가 야간근로를 하고 있는 반면, 여성은 9.3%로 남성보다 낮았다. 그럼에도 불구하고, 여성의 야간근로 비율은 지난 20년간 두 배가량 증가했다. 1991년 50만 명이었던 여성 야간근로 종사자 수는 2012년 100만 명으로 증가했다. 반면 남성 야간근로 종사자 수는 25% 증가하는 데 그쳤다(1991년 190만 명에서

2012년 240만 명).

업종별 순위를 살펴보면, 주로 남성 근로자가 종사하는 군인, 경찰, 그리고 소방관이 가장 높은 비율을 기록했으며(72%), 운송업(42%)이 그 뒤를 이었다. 3위와 4위는 간호사와 간병인으로, 이 부문 종사자의 약 90%는 여성이다.

노동부의 실태조사 자료에 따르면, 일반적으로 야간근로 종사자들의 근로조건은 주간 근로자의 경우보다 열악한 것으로 나타났다. 이들은 다수의 임무를 수행하며, 강한 노동강도의 압박감에 시달리고 있는 것으로 조사되었다. 또한 이들은 노동 과정에서 자신의 실수가 보다 심각한 결과를 초래할지도 모른다는 두려움을 가지고 있으며, 주로 곤경에 빠진 사람을 상대하기 때문에, 높은 수준의 긴장이나 스트레스에서 자유롭지 못한 것으로 나타났다. 동시에 이들의 노동은 육체적·정신적 위험 요소를 더 많이 포함하고 있기 때문에, 관련 종사자들은 더욱 빈번한 부상 및 사고 위험에 노출되어 있다고 응답한 것으로 나타났다.



이러한 열악한 근로조건은 야간근로가 지닌 직업적인 취약성으로 연결되는데, 즉 다수의 야간근로 종사자들은 정년까지 동일한 근무를 지속할 수 없을 것으로 생각하고 있는 것으로 나타났다. 전체 임금근로자 중 이러한 응답을 보인 비율은 27%인 반면, 야간근로 종사자들의 43%가 정년까지 근무하기 어려울 것이라고 응답했다. 하지만 야간근로 종

사자들은 고위험 직종 노동계좌 도입을 앞두고, 노동단체와 위험 요소에 대한 대책 마련에 기대감을 높이고 있다.

- 출처: Le Monde, 2014년 8월 21일자, 'La proportion de salariés travaillant de nuit a doublé en vingt ans'

아시아

일본 : 노동조합의 조직확대 및 조직화 운동 실태

일본 후생노동성은 2014년 6월 26일 ‘노동조합 활동 등에 관한 실태조사’를 발표했다. 이 중, 노동조합의 조직확대 및 조직화 운동 실태를 중심으로 조사 결과를 살펴본다. 동 조사는 2013년 6월 5,095개 노조를 대상으로 실시되었으며, 3,258개 노조로부터 응답을 받아 63.9%의 응답률을 기록했다.

먼저, 조직확대를 노동조합의 중점과제로 추진하고 있는 노조의 비율은 34.1%였다. 조직확대를 중점과제로 삼지 않는 노조는 65.8%인데, 그 이유는 ‘충분히 조직화가 이루어졌기 때문’이 51.3%, ‘조직확대 전망이 좋지 않아서’ 27.7%, ‘조직확대 외에 다른 중요 과제가 있어서’ 20.8%, ‘조직화를 추진하기에는 인력 및 재정적 여유가 없어서’ 15.8%로 나타났다.

중점과제로 조직확대를 추진하는 노조는 종업원 규모가 5,000명 이상인 경우 49.0%로 그 미만의 기업 규모일 경우의 20~30%대보다 현저하게 높았다. 또한 기업과 유니언숍 협정(근로자이면 자동으로 조합원이 되는 협정)을 맺은 노조가 조직확대를 중점과제로 추진하고 있는 비율은 23.1%로 낮게 나타났으며, 유니언숍 협정을 맺고 있지 않은 노조의 경우에는 그 비율이 55.5%로 비교적 높게

나타났다. 복수노조가 있다고 응답한 노조의 경우 65.2%가 조직확대를 중점과제로 추진하고 있는 데 반해, 복수노조가 없다고 응답한 노조는 29.1%만이 조직확대를 중점과제로 추진하고 있다고 응답하였다.

조직확대를 중점과제로 추진하고 있는 노조 중, 조직확대 대상을 살펴보면(복수응답), ‘신규졸업·중도채용 정규직’이 64.4%로 가장 많았고, 이어 ‘재직 중인 노조 미가입 정규직’ 50.9%, ‘기간제 근로자’ 45.9%, ‘시간제 근로자’ 34.4%, ‘축탁 근로자(일반적으로 60세 정년 후 재고용자가 많음)’ 31.5%, ‘파견 근로자’ 8.2%의 순으로 나타났다.

비정규직의 고용형태별로 노조가입 자격을 부여하고 있는 노조 비율을 보면, ‘시간제 근로자’의 경우 32.6%, ‘기간제 근로자’ 38.9%, ‘축탁 근로자’ 34.0%, 그리고 ‘파견 근로자’ 17.7%였다. 비정규직이 실제 조합원으로 가입하고 있는 비율은 ‘시간제 근로자’ 20.5%, ‘기간제 근로자’ 25.5%, ‘축탁 근로자’ 22.0%, ‘파견 근로자’ 3.1%였다.

- 출처: 후생노동성 홈페이지, 2014년 6월 26일자, ‘平成25年労働組合活動等に関する実態調査結果の概況’



일본 : 2014년도 춘투 결과

일본 노동조합 최대 전국조직인 렌고는 2014년 7월 17일 중앙투쟁위원회를 열어 2014년 춘투 최종 결과를 확인하였다. 이에 따르면, 2014년 렌고 산하 노조의 임금인상은 평균 5,928엔, 인상률은 2.07%로 2000년 이래 최고 수준을 기록했다. 그러나 정기승급분에 해당하는 약 2%를 제외하면 실질적인 임금인상은 1%에도 미치지 않는 매우 낮은 수준이었다. 임금협상을 타결한 5,861개 노조 중 '정기승급분과 임금인상을 모두 확보한 노조'는 2,386개로 40.7%에 불과했고, '정기승급분만 확보한 노조'는 1,538개로 26.2%에 달했다. '기타'는 33.1%였다.

이상과 같은 춘투 결과에 대하여, 렌고는 다음과 같이 평가하였다. '월 급여 인상에 주력한 교섭으로 장기간 낮은 수준에 머물렀던 임금수준을 구체적으로 끌어올릴 수 있었던 것은 매우 의의가 크다. 회답수준이 요구를 모두 만족시킨 것은 아니지만, 거시경제적 측면에서 월급여 인상이라는 회답을 이끌어 낸 것은 앞으로의 교섭으로 연결되는 성과이다. 이번 춘투는 디플레이션 극복을 향한 진일보라고 평가할 수 있다.'

한편 일본 최대 경영자단체인 일본경단련도 회원사 조사를 통해 춘투 결과를 공표하였다. 이에 따르면, 근로자 500인 이상 대기업의 경우, 정기승급분을 포함한 임금인상액은 근로자 1인당 평균

7,370엔, 인상률은 2.28%였다. 2013년의 5,830엔, 1.83%에 비해 최근 몇 년간 가장 높은 인상이었다. 한편 제조업의 임금인상액은 7,421엔(2.35%), 비제조업은 7,127엔(2.00%)였다. 500인 미만의 중견·중소기업의 경우, 정기승급분을 포함한 임금인상액은 4,416엔, 인상률은 1.76%였다. 2013년의 4,085엔, 1.63%에 비해 다소 인상되었지만, 대기업에 비해 인상률은 매우 낮게 나타났다. 기업규모별 인상률을 더 자세히 살펴보면, 100인 미만의 경우, 4,232엔, 1.76%, 100~300인 미만 4,455엔, 1.78%, 300~499명 4,409엔, 1.73%로 100~300인 미만에서 가장 높은 인상률을 보였다. 한편 500인 이상 기업의 여름 상여금은 867,731엔, 인상률 7.19%로, 2013년의 809,502엔, 4.99%에 비해 크게 증가하였다. 전체적으로 기업규모가 클수록 임금인상률이 높았고, 월급여보다 상여금을 중심으로 임금인상이 이루어진 것으로 분석된다.

- 출처: 1) 렌고 홈페이지, 2014년 7월 17일자, '2014 春季生活闘争まとめ'
- 2) 일본경단련 홈페이지, 2014년 7월 31일자, '2014年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果(加重平均)'
- 3) 일본노동정책연구·연수기구 홈페이지, 2014년 7월 18일자, '連合が2014春季生活闘争のまとめを確認'

일본 : 여성 관리직 비율 6.2%로 정부 목표인 30%에 크게 미달

지난 2014년 8월 14일 데이코쿠데이터뱅크는 기업의 여성 관리직의 비율은 6.2%로, 향후 증가할 것으로 전망하는 기업도 20.9%에 불과한 것으로 나타났다고 발표했다. 40% 이상의 기업이 “여성의 등용을 추진하고 있다”고 응답했음에도 불구하고, 여성 관리자가 한 명도 없는 기업이 절반을 넘고 있어 이상과 현실 사이에 큰 격차가 존재하는 것이 확인되었다.

일본 정부는 2014년 6월에 결정한 성장전략에서 2020년까지 여성 관리직 비율을 30%까지 끌어올리겠다는 목표를 내걸고 있지만, 이에 대해 데이코쿠 데이터뱅크는 “현실과의 격차가 매우 커서 목표 달성을 위해서는 상당한 노력이 필요하다”고 지적하였다.

본 조사는 2014년 7월 하순에 실시되어 전국의 1만 1,017개 회사가 응답했다. 기업규모별로 여성 관리직 비율을 살펴보면, 가족경영 비율이 높은 소규모 기업(제조업은 종업원 20명 이하)이 9.1%, 중소기업(자본금 3억엔 이하 또는 근로자 300인 이하) 6.8%, 그 외 대기업이 4.4%인 것으로 나타났다. 기업 규모가 클수록 여성 관리직 비율이 낮은 이유는 전근 등으로 인해 일과 가정의 양립이 어렵기 때문에 여성이 경력을 향상시킬 수 있는 여건이 불리하다는 점을 꼽았다.

업종별로는 귀금속 판매 등의 기타소매업(46%), 섬유 및 의류 및 액세서리 소매업(37.4%), 여관 및 호텔업(16.2%) 등 여성 고객이 많은 소매업과 서비스관련 업종에서 여성 관리직 비율이 높게 나타났

다. 한편 전체 임원 중 여성의 비율은 8.4%로 관리직과 마찬가지로 기업 규모가 커질수록 여성 임원의 비율도 낮은 것으로 나타났다.

한편 조사에서는 의욕과 능력이 있는 여성을 적극적으로 채용 및 등용하겠다고 응답한 기업이 전체의 57.4%를 차지해 많은 기업들이 여성의 등용에 긍정적인 태도를 보이고 있는 것으로 조사되었다.

대기업 중에서는 여성 등용의 목표를 내걸고 여성 등용에 대한 기업의 활동을 적극적으로 알리는 움직임도 나타나고 있다. 히타치 제작소는 2020년도에 여성 관리직을 2012년도의 2.5배에 해당하는 1,000명까지 늘리는 것을 목표로 하고 사내보육시설 정비와 재택근무 제도 확충 등을 추진하고 있다. 또한 2013년부터는 사장과 여성 임원들이 서로 의견을 교환할 수 있는 자리를 정기적으로 마련해 여성의 활동 영역을 넓히기 위한 환경 조성에 힘쓰고 있는 상황이다.

손해보험재팬은 현재 5.49%인 여성 관리직 비율을 2015년도 말까지 10%, 2020년 말까지 30%로 끌어올리겠다는 목표를 내걸었다. 약 1만 4,000명의 사원 중 절반 이상이 여성이지만 기존에 일반직으로 채용된 여성이 담당하는 일은 종합직의 보조적인 역할인 경우가 많았다.* 이를 개선하기 위해 2010년에는 일반직 자체를 폐지하고, 여성 경영원 등의 세미나와 합숙에 주력한 인재 육성을 추진하고 있다.

마루베니상사는 현재 약 90명의 여성 관리직을



2020년에는 두 배로 늘릴 계획이다. 이를 위해 2014년부터 관리직으로 승진이 가능한 입사 8년째 여성 종합직을 대상으로 연수를 실시하고 있다. 또한 여성 직원들에 대한 리더십 교육과 베이비시터 고용 시의 보조제도 및 배우자의 해외 전근 시 최장 3년간 휴직할 수 있는 등의 제도를 정비하였다.

하지만 현실적으로는 보육환경 개선과 같은 기업의 노력만으로 타개하기 어려운 과제도 많은 실정

이다. 닛세이기초연구소의 김명중 준주임연구원은 가사나 육아는 여성이 담당하는 것이라는 편견을 버리고 여성이 일하기 좋은 환경을 사회적인 차원에서 실현해 나가는 것이 중요하다고 말했다.

- 출처: 마이니치신문, 2014년 8월 15일 조간 2페이지, ‘女性管理職:まだ6.2% 政府目標30%、理想とギャップ—帝国データ調査’

* 일본에서는 대부분의 기업이 코스별 고용관리제도를 실시하고 있다. 코스별 고용관리제도란 중심적(기간적)인 업무 또는 정형적인 업무와 같은 업무 성격의 차이, 전거를 동반한 전근의 가부, 승격 및 승진 가능성 등을 고려해 중심적(기간적)인 업무를 ‘종합직’, 정형적인 업무를 ‘일반직’으로 구분하는 등 몇 가지 코스를 설정하여 코스별로 고용관리를 실시하는 것을 뜻한다.

일본 : 후생노동성, 인구감소에 대응하기 위한 고용창출교부금 창설

일본 후생노동성은 아베 정권이 2015년 중점 과제로 내세운 ‘지방 창생(활성화)’을 실현하기 위해, 인구감소가 심각한 지역에 고용을 창출하여, 인재를 유치하고 지역경제를 활성화하는 것을 목적으로 지방자치단체인 도도부현에 고용창출교부금을 창설할 방침이다. 고용창출교부금의 규모는 약 300억 엔으로, 2015년도 개산요구(정부예산 확정 전 예산요구액)의 특별부분에 계상될 계획이다.

후생노동성은 리먼쇼크 이후 고용정세가 악화되자 2008년에 긴급고용대책과 관련된 기금사업을 시작했다. 지방자치단체인 도도부현은 일본 정부로부터 받은 교부금을 기금화하여 긴급고용대책과 관련

된 사업을 실시하고 있으며, 2011년부터는 동일본 대지진으로 인한 실업 문제에도 대응하고 있다.

일본 정부는 현재 일본의 경기가 회복되고 있다고 판단하고 있으며, 지역을 살리기 위한 고용창출교부금을 창설하는 대신에, 동일본대지진 피해지역을 제외한 긴급고용대책기금은 폐지할 방침이다. 피해지역을 위한 긴급고용대책기금의 2013년도 보정예산 증액분은 1,020억 엔으로, 기간은 2014년 말까지로 계획되어 있다.

종래의 고용대책기금사업은 기본적으로 고용상황이 좋지 않은 지역을 대상으로 했지만, 새롭게 창설되는 교부금은 인구감소 문제를 겪고 있는 지역

까지 확대되어 실시될 예정이다. 경제활동인구가 적어 통계상의 고용 수치는 나쁘지 않지만, 인구감소가 두드러진 이도나 중산간 지역과 같은 지역의 고용 문제에 대응할 수 있도록 하고, 지방자치단체인 도도부현에 의한 기금화는 인정하지 않는 대신 사

업별로 판단해 교부를 결정할 방침이다.

- 출처: 건설공업신문, 2014년 8월 26일자, '300億規模の雇用創出交付金/人口減対策で都道府県に/厚労省'

중국 : 2014년 2사분기 파업 동향

공장이전에 대한 보상 등으로 노동자들이 임금인상, 사회보장 확대 등을 요구하면서, 파업과 노동자 항의가 2014년 2사분기에도 계속해서 이어지고 있다. 특히 2사분기에는 임금체불 건수가 눈에 띄게 증가하여 6월 한 달에만 46건에 달했는데, 이는 중국 경제의 유동성 부족이 제조업과 건설업에 영향을 주기 시작했기 때문인 것으로 분석된다.

중국노동통신(CLB)은 2사분기 총 235건의 파업 및 노동자 항의가 발생했다고 발표했다는데, 이는 2013년 같은 기간(158건)에 비해 49%, 2012년 같은 기간(84건)에 비해 180% 증가한 것이다.

총 235건의 파업 및 노동자 항의 중 약 48%(113건)가 제조업 부문에서 발생했고, 이 중 최대 규모 파업은 지난 4월 동관지역의 위위엔 신발공장단지에서 2주간 발생했던 파업이었다. 이 파업에는 최대 4만 명의 노동자가 참가했으며, 노동자의 요구 사항에 완전한 사회보험 지급이 포함되었다는 점에서 의의를 가진다. 중년 노동자들이 퇴직과 자녀 양육, 노부모 부양의 필요성에 직면하면서 사회보험과 관련된 노동자의 불만과 요구가 꾸준히 제기되고 있

는 상황이다. 이와 관련해, 시위자들이 명백하게 사회보험에 대한 요구를 언급한 사례가 2사분기에 적어도 18건에 달했다. 제조업 부문 파업의 약 4분의 1(113건 중 27건)에 해당하는 파업에 1,000명 이상의 노동자가 참가했는데, 그만큼 대규모 파업을 조직하고 운영하는 공장 노동자들의 역량이 향상되고 있는 것으로 추측된다.

광둥 지방은 오랫동안 중국 노동자 시위의 진원지로서 특히 제조업 부문에서 이런 특징이 두드러졌는데, 2사분기 자료에 따르면 다른 지역이 이를 따라잡기 시작한 것으로 나타났다. 광둥 지역에서의 파업 수는 안정적으로 유지되는 반면, 산둥과 장쑤 지역은 2013년 같은 기간에 비해 두 배가 증가했다. 전체 파업 중에서 광둥 지역의 파업이 차지하는 비율은 2013년 41%에서 2014년 26%로 감소했다. 제조업 부문에서도 광둥 지역은 2013년 같은 기간 61%에서 2014년 37%로 감소했다.

운송노동자의 파업은 윈난부터 랴오닝, 신장에 이르기까지 전국적으로 확산되고 있으며, 운송부문에서는 지난 2013년 같은 기간에 비해 15건이 증가



해 총 62건의 파업이 발생했다. 운송노동자의 파업은 주로 택시운전수와 버스회사고용자에 의해 주도되고 있는데, 주요 쟁점은 수입 감소, 착취적 경영과 무면허기사들과의 경쟁 등이다. 예를 들어, 지난 4월 20일 선전 모(某) 운송회사 노동자 수천 명이 구정부 밖에서 평화로운 시위를 벌이며, 투명한 임금체계 확립과 초과근무수당 체불 해결, 근로조건 개선 등을 요구한 바 있다. 5월에는 둥관 지역에서 천명 이상의 택시운전수들이 택시회사의 사납금에 항의하며 거리에 나섰다. 서북지역에서도 신장지역 우젠구의 수백 명의 택시운전수들이 연료보조금 미지급과 고액 보험의 강제가입 등에 대해 지방정부에 항의하며 파업을 지속했다.

경찰은 파업의 22%에 개입했고 9%의 경우에 연행이 발생했는데, 이는 비율로 따지면 지난 몇 년간의 평균수준이다. 하지만 파업 건수 자체는 증가했기 때문에 실제 연행과 구금의 수 또한 증가한 것으

로 파악되고 있다. 그러나 노동자 지도자와 노동활동가에 대한 구금과 재판, 그리고 경찰의 대응 강화가 오히려 노동운동을 강화시키는 효과를 가진다는 가능성 또한 제기된다. 우 꾸이쥘(공판 없이 1년간 구금되었다가 풀려난)이 현재 노동자의 권리를 촉진하는 활동을 활발하게 벌이고 있으며, 광저우 병원 경비노동자의 지도자였던 한명(9개월 간의 구금 이후 5월에 출옥한) 또한 마찬가지로 활발한 활동을 벌이고 있다.

- 출처: 중국노동통신(China Labour Bulletin, 이하 'CLB'), 2014년 7월 4일자, 'Strikes and worker protests gain momentum in China as economy stutters', <http://www.clb.org.hk/en/content/strikes-and-worker-protests-gain-momentum-china-economy-stutters>