세계노동소식

미국

미국 : 수학, 과학, 공학분야 대졸자 임금이 타 전공 대졸자 임금을 크게 웃돌아

미 교육부 교육통계국(National Center for Education Statistics)은 2007년 경제위기 직후인 2008년 대졸자들 가운데 17,110명을 대상으로 졸업 후 4년이 지난 2012년 고용 및 임금에 대한 설문조사를 실시하여, 최근 그 결과를 발표하였다. 전반적으로 대졸자들의 실업률은 전국 평균에 비해 낮은 것으로 나타났으나, 인종별 격차는 크게 나타나 흑인 및 아시아계 대졸자의 실업률이 백인 대졸자 실업률의 두 배에 달하는 것으로 나타났다. 4년제 사립대 졸업자들의 소득이 4년제 공립대 졸업자들과 비슷해, 연간 5만 달러 수준인 것으로 조사되었다.

그러나 전체 졸업자의 16%를 차지하는 과학, 기술, 공학, 수학분야(science, technology, engineering, math: STEM) 전공자들의 임금은 연평균 65,000달러로 기타 전공 졸업자들의 평균 연봉 49,500달러에 비해 크게 높은 것으로 드러났다.

전문화된 전공학위일수록 임금이 더 높은 것으로 조사되었다. 예를 들어, 컴퓨터 정보과학 전공 대졸자의 95%가 조사 시점 당시 풀타임으로 고용되어 있었으며, 평균 연봉 72,600달러를 받는 것으로 조사되었다. 공학 전공 대졸자들도 비슷한 수준의 고용률과 연봉 수준을 보였다. 이에 비해, 인문학 전공 대졸자들은 파트타임을 포함해 복수의 일자리를 가지고 있는 비율이 더 높았으며, 풀타임 평균 연봉은 43,100달러에 그치는 것으로 조사되었다.

임금수준은 인종에 따라서 격차를 보이는 것으로 나타났는데, 아시아계 대졸자들의 풀타임 직장 평균 연봉은 62,500달러 수준으로, 히스패닉 평균 47,300달러, 흑인 평균 48,400달러, 백인 평균 52,400달러보다 크게 높은 것으로 나타났다. 인종에 따른 임금 차이에 대해 교육통계국은 자세한 설명을 하지는 않았지만, 인종에 따라 대학 전공 분야에 편차가 있는 것이 그 원인으로 분석되고 있다.

이에 대해, 매사추세츠 주립대 사회학과 씨 엔 리(C.N. Le) 교수는 아시아계 학생들이 졸업 후 더 높은 임금을 받는 분야인 수학, 과학, 기술, 공학 분야 전공을 더 선호하는데, 이것이 아시아계 대졸자들의 평균 연봉이 더 높은 이유일 수 있다고 분석했다. 그러나 다른 한편으로는 아시아계 대졸자들은 비자 문제 또는 미국 시민권자들을 더 선호하는 미국 기

업들의 인사정책 등으로 인해 실업 가능성이 더 높은 것으로 나타났다. 설문조사 당시 아시아계 대졸자 실업률은 12%로 백인 대졸자 실업률 5.5%의 두 배를 넘는 수준이었다. PEW리서치센터에 따르면, 아시아계 미국인의 75%가 미국이 아닌 해외에서 출생하였다.

리 교수는 수학, 과학, 기술, 공학분야에 '유리천장'이 존재한다는 점을 또한 지적했다. 많은 경우, 이들 STEM 분야에서는 파이낸스 또는 홍보와 같은 다른 분야에 비해 승진 기회 또는 상위 직급이 적다고 지적했다.

흑인 대졸자 실업률은 아시아계와 비슷한 수준인 12%를 보였고, 히스패닉 졸업자들은 그보다 낮은 8.5%의 실업률을 보였다. 교육부 보고서는 이러한 인종에 따른 실업률 차이에 대해 분명한 원인을 설명하지 않았으나, 진보성향의 한 연구소인 경제정책연구센터가 최근 발표한 연구보고서는 이는 인종 소수자들에 대한 인종차별이 대졸자들에게도 여전히 널리 퍼져 있기 때문이라고 지적했다.

• 출처: U.S. News, 2014년 7월 14일자, 'Survey Finds Math, Science Grads Earn Top Dollar'

유럽

독일 : 독일의 시간외근로 현황

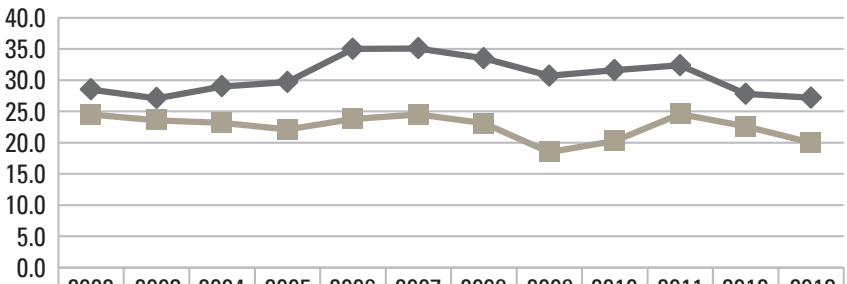
시간외근로의 실태와 관련한 유럽연합 차원의 비교연구에서 독일 근로자의 실질적인 평균 근로시간이 40.5시간에 달하는 것으로 나타났다. 독일의 경우에 단체협약을 통해 결정된 주당 약정근로시간은 37.7시간이었으나, 실제로는 주당 약 3시간 정도의 시간외근로가 이루어지고 있는 것이다. 이 연구에 따르면 유럽연합 17개 회원국 중 독일의 경우 약정근로시간을 기준으로 한 시간외근로 시간이 가장 많은 것으로 조사되었다.

이러한 연구 결과에 대해 유럽연합-사회위원인 László Andor는 유로존 17개국 모두가 단체협약상 주당근로시간과 실질적 근로시간에 큰 차이를 보이지는 않았다고 밝혔다. 하지만 이 위원은 근로시간과 관련하여 유럽연합 차원에서 통일적인 규율이 이루어지지 못하고 각 회원국마다 차이를 나타내고 있는 실태에 대해서는 비판적인 견해를 밝혔다.

시간외근로와 관련하여 독일 경제연구소(IW)의 노동시장 전문가인 Holger Schäfer는 단체협약상의 약정 근로시간과 실제 근로시간의 차이가 국가별로 상이한 원인 중 하나로 유럽연합의 회원국들이 경

〈시간외근로와 보상관계〉

(단위 : 시간)



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
금전보상(x)	28.5	27.1	29.0	29.7	35.0	35.1	33.5	30.7	31.6	32.4	27.8	27.2
금전보상(o)	24.5	23.6	23.2	22.1	23.8	24.5	23.1	18.5	20.3	24.6	22.6	20.0

자료 : 독일 노동시장 및 직업연구소(IAB), Arbeitszeitrechnung, 2014. 9. 11.

기활성화를 위해 각자 다른 유연화정책을 견지하고 있기 때문이라고 주장하였다. 독일이 이들 회원국 중에서 연장근로시간이 가장 많은 이유는 상대적으로 규제 유연화의 수준이 가장 낮았기 때문이라는 것이다. 특히 독일의 해고보호의 수준이 OECD국가 중 가장 높기 때문에, 경기가 활성화되어 신규채용이 필요한 상황에서도 해고보호에 따른 부담으로 인해 기업은 신규채용 대신 기존 근로자에게 시간외근로를 요구하게 된다고 주장하였다.

독일 노동시장 및 직업연구소(IAB)의 최근 조사에 따르면 지난 2013년 독일 근로자의 연평균 근로시간은 1,645시간이었으며, 이는 단체협약상 약정 근로시간을 기준으로 근로자 한 명당 연간 약 47.3시간의 시간외근로를 수행한 것에 해당한다. 이러한 연 평균 시간외근로의 보상체계를 살펴보면, 20시간의 시간외근로에 대해서만 급여 지급이 이루어졌으며, 나머지 약 27.2시간의 시간외근로는 대체휴일과 같은 시간보상으로 대신하였다. 이와 같이 금전보상이 이루어진 시간외근로가 금전보상이 없었던 시간외근로 시간보다 적어진 것은 2002년부터였으며, 이러한 추세는 2013년까지도 지속되었다.

독일노총(DGB)이 시간외근로에 대해 발표한 연구 결과에 따르면 설문조사의 대상이 된 근로자 중 약 44%가 정기적, 반복적으로 시간외근로를 수행하고 있으며, 약 17%의 근로자들은 추가적인 금전적 보상 없이 정기적, 반복적으로 시간외근로를 수행하고 있는 것으로 확인되었다. 특히 양육 및 교육 분야의 경우 45%의 응답자가 시간외근로에 대해 금전적 보상이 이루어지지 않고 있다고 응답했다. 또한 전체 응답자의 약 61%가 지난해(2013년)보다 노동강도가 세지고 있다고 응답하였다. 이에 대해 독일 노동조합연맹의 간부인 Annelie Buntenbach는 독일의 사업장에서 근로조건에 관한 사항이 통합적으로 정립되지 못하고 있다며 비판하였다.

연방정부는 일과 가정의 양립에 관하여 선거 과정에서부터 강조한 바 있다. 하지만 연방노동부 장관인 사민당 소속 Andrea Nahles는 일과 가정의 양립은 점점 더 어려운 과제가 되고 있다고 인터뷰를 통해 밝힌 바 있다. 시간외근로와 관련하여서는 근로자의 지속적인 스트레스를 예방하기 위해 시간외근로의 보상체계를 개선하고 근로자의 건강보호에 더욱 초점을 맞춰야 할 시기라고 강조하였다.

시간외근로를 둘러싼 이러한 견해에 대해 독일 사용자연합(BDA)은 국제경쟁력을 확보하기 위해서는 시간외근로와 관련한 문제를 행정상의 처벌규정 등으로 해결하려는 태도는 바람직하지 못하다며 우려를 나타내었다.

연방노동부장관이 일과 가정의 양립을 위해 노동자조직 및 관련 규제의 개편을 예고한 만큼, EU 차원의 근로시간 규제체계 내에서 시간외근로의 축소와 보상체계의 개선을 위해 어떠한 방식으로든 정책적인 대응은 이루어질 것으로 예상된다.

- 출처: 1) 디 벨트(Die Welt)지, 2014년 9월 8일자, 'Die Deutschen leisten die meisten Überstunden'
  2) 독일 노동시장 및 직업연구소(IAB), 2014년 9월 11일자, 'Überstunden in der IAB-Arbeitszeitrechnung nach der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen'

독일 : 계층 간 소득격차 심화

독일의 계층 간 소득격차는 2000년대 말에 접어들면서 더 이상 심화되지 않는 추세를 보였다. 한스-뵈클러재단 산하 독일 거시경제 및 경기조사 연구소(IMK)는 이와 같은 현상은 독일 경제가 재정위기에 직면하면서 자본소득이 감소해 발생한 것으로, 지속적인 추세로는 이어지지 못한 일시적인 현상에 불과했다는 연구 결과를 발표했다.

독일의 상하위 계층 간 소득격차는 1990년부터 약 15년 넘게 점차적으로 확대되었다. 소득분배의 불균형 정도를 나타내는 지니계수에 따르면, 2005년에는 약 18%까지 증가한 것을 확인할 수 있다. 비교적 균형 잡힌 소득분배가 이루어졌던 독일은 이처럼 소득격차가 확대되면서 불균형 정도가 OECD 평균에도 미치지 못하는 수준으로 악화되기에 이르렀다. 하지만 2005년 이후 지니계수는 다시금 하락하는 추세를 보였고, 2010년에는 1991년 수준인 13%까지 하락하였다. 하지만 이러한 소득격차 감소 추세는 더 이어지지 못하고 2011년부터 다시금 상승한 것으로 독일 경제조사 연구소(DIW)의 자료에서 확인되고 있다. 이러한 결과를 두고 다시금 독일의 계층 간 소득격차가 증가하는 추세로 이어질 것인지 관심이 집중되고 있다.

계층 간 소득격차에 대한 향후 추세를 예측하기 위해서는 경기와 소득분배의 상관관계에 대해서도 관심을 가져야 한다. IMK는 빈(Wien) 상공회의소 및 튀빙겐 대학교와 공동으로 진행한 연구에서 전일제 근로자 및 비전형 근로자의 자본소득의 변동에 대해 조사를 진행했다. 사회경제패널(SOEP)의 전일제 근로자를 대상으로 한 자료를 기본으로, 해당 연구에서는 단시간 근로자 및 저임금 근로자 등 비전형 근로자에 대한 조사내용도 통합적으로 검토하였다. 분석대상에는 자본소득에 해당하는 이자소득, 배당수익 및 임대소득에 관한 사항이 포함되었다.

IMK의 분석에 따르면, 2005년 이후 노동시장의 성장과 함께 무엇보다도 2008년부터 2010년까지의 재정 및 경제위기를 성공적으로 극복하면서 추가적인 불균형 확대에는 제동이 걸린 것으로 분석된다. 하지만 SOEP의 자료는 또 다른 방향성을 보여주고 있다. 특히 노동소득이 차지하는 비중의 경우 2005년부터 2010년 사이에 이전보다 더욱 감소한 것으로 나타나고 있다. 2000년대 초반부터 급여수준이 낮은 비전형 근로자가 급격히 증가하면서 시작된 불균형 증가 추세는 2006년 이후의 경제성장으로 잠시 제자리에 머무르는 듯하였다. 하지만 2008년 이후 비전형 근로자의 증가와 함께 불균형의 정도는 다시금 뚜렷하게 증대되었다. 하지만 이러한 상황에서 발생한 경제위기는 전일제 근로자의 급여도 감소시키면서 노동소득에 기초한 전체적인 소득불균형이 큰 폭으로 상승하지는 않았다.

IMK는 2005년부터 2010년 사이에 계층 간 소득격차가 더 이상 증가하지 않았던 원인으로 2008년부터 발생한 재정위기로 인해 자본소득의 증가가 크게 감소한 점을 제시했다. 자본을 통해 수입을 얻는 국민의 수는 노동을 통해 소득을 얻는 국민의 수에 비해 상대적으로 적은 비율을 차지하고 있으며, 독일 통일 후에는 이 비율 차이가 더욱 확대되어 이

자소득, 배당소득 또는 부동산 가격 인상 등에 따른 소득격차가 더욱 심화되었던 것이다. 반대로 경제위기로 인해 독일 경제가 붕괴하자 자본소득의 비중 및 집중도가 감소했고, 결과적으로 노동소득과의 불균형을 감소시키기에 이르렀던 것이다.

일부 경제학자들은 소득분배의 긍정적 전개는 단지 에피소드에 그친 것으로 평가하고 있다. 2000년대 말 위기를 맞았던 독일 경제는 시간이 흐르면서 제자리를 찾았고, 그와 함께 배당소득 및 재산상의 소득 또한 기존 수준으로 회복되었다. 그 결과 2012년에서 2014년까지 계층 간 소득불균형은 다시금 증가하는 추세를 보이고 있다. 경제학자들은 소득불균형 확대가 심화되지 않도록 정책적인 방향의 선회가 필요하며, 그 일환으로 노동시장 정책과 함께 조세정책도 수정되어야 한다고 주장하고 있다. 노동정책의 경우 비전형 고용관계의 증가를 통한 실업률 감소를 목표로 하는 것이 아니라 이미 증가한 비전형 고용계약이 정규직으로 전환될 수 있도록 장려하는 정책을 실시해야 하며, 조세정책의 경우에는 소득불균형이 증대되는 추세에 대응할 수 있도록 자본소득에 대한 통합적 세제를 폐지하고 기존의 재산세를 부활시켜야 한다고 주장하고 있다.

제3기 메르켈 정부에 들어선 기민-기사당 연합과 사민당의 대연정 정부가, 독일의 장기불황 돌파를 위해 실시되었던 노동시장 유연화 정책으로 인한 부작용들을 경기회복의 추세에 영향을 미치지 않는 수준에서 해결해 나갈 수 있을지 지켜보아야 할 것이다.

- 출처: 1) 한스-뵈클러(Hans-Böckler)재단 언론보도용 자료, 2014년 9월 25일자, 'IMK: Pause beim Anstieg der Einkommensungleichheit war nur Episode'
  2) Gustav A. Horn, Sebastian Gechert, Miriam Rehm, Kai D. Schmid, Wirtschaftskrise unterbricht Anstieg der Ungleichheit, IMK Report No. 97, 2014. 9.

독일 : 경기회복 추세에도 비전형 고용관계 개선 제자리걸음

시간제 근로관계, 미니잡 또는 파견근로 등 소위 비전형 고용관계가 경기회복세에도 불구하고 정규직으로 전환되지 못한 채 제자리걸음을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 특별한 사유 없이 체결된 기간제 근로계약은 오히려 증가한 것으로 확인되었다.

2003년 하르츠 개혁을 통한 노동시장 유연화 정책 시행 후 독일의 비전형 고용관계는 지속적으로 증가한 바 있다. 한스-뵈클러재단의 경제사회연구소(WSI)가 발표한 비전형 고용관계에 관한 연구결과에 따르면, 파견근로관계를 포함한 비전형 근로자 수가 2011년 정점에 달한 후 다소 감소하고는 있

〈독일의 비전형 근로자 수〉

(단위 : 천 명)

	비전형 근로계약				
	전 체	기간제	시간제(20시간 이하)	미니잡	파견근로
2000	6,012	2,265	3,944	1,749	-
2001	6,114	2,212	4,127	1,816	-
2002	6,050	2,052	4,221	1,852	-
2003	6,229	2,069	4,407	1,943	-
2004	6,177	2,051	4,376	1,971	-
2005	6,854	2,498	4,673	2,416	-
2006	7,574	2,725	4,861	2,661	563
2007	7,785	2,752	4,946	2,766	616
2008	7,845	2,827	4,920	2,578	636
2009	7,699	2,734	4,915	2,574	560
2010	7,945	2,858	4,942	2,517	743
2011	8,037	2,905	5,044	2,672	778
2012	7,891	2,735	5,017	2,548	745
2013	7,806	2,607	5,045	2,501	704

자료 : 연방통계청(destatis), Atypische Beschäftigung, 2014

으나 증가 추세를 보이던 2000년대 후반에 비해 적은 폭으로 감소하면서 제자리걸음을 하고 있다고 발표했다. 비전형 고용관계와 관련하여 특이할 만한 사항으로는 구 서독지역에 속한 주의 비전형 고용관계 비율이 구 동독지역에 속한 주보다 높게 나타나고 있다는 점이다. 독일 전역에서 비전형 근로자 비율이 가장 높은 지역은 슐레스비히홀슈타인(Schleswig-Holstein) 주로 47.3%의 비율을 나타냈으며, 라인란트팔츠(Rheinland-Pfalz) 주(46.5%)와 니더작센(Niedersachsen) 주(46%)가 그 뒤를 이었다. 반면 구 동독지역에 자리한 메클렌부르크포어포메른(Mecklenburg-Vorpommern) 주와 작센안할트(Sachsen-Anhalt) 주와 튀링겐(Thüringen) 주의 경우에는 비전형 근로자의 비율이 40% 미만이었다.

2013년 전체 독일의 비전형 근로계약의 비율은 노동활동인구 중 자영업자를 제외한 전체 종속적 근로관계 중 약 43.3%였으며, 약 0.2%포인트에 불과하지만 비전형 근로자의 수는 2012년에 비해 감소한 것으로 나타났다. 하지만 독일 노동시장이 지속적인 안정세를 나타내며 회복 추세를 보이고 있어 노동활동인구가 증가한 것에 비추어 보면 비전형 고용관계의 감소 비율은 미미하여 독일 노동시장의 안정성은 아직도 유럽의 재정위기 당시와 비교해 크게 회복되지는 않은 것으로 평가되고 있다.

WSI의 연구결과에 따르면 파견근로자의 비율은 사회보험 의무가입 근로자 중 약 2% 수준이며, 사회보험 가입의무가 면제되는 저임금 근로자의 비율도 2007년 수준을 유지하고 있다. 특히 본업 이외에 부업으로서 미니잡에 종사하고 있는 근로자의 수도 65만 명이나 증가한 것으로 나타났다. WSI의 전문가인 푸쉬(Pusch)는 "비전형 근로자의 비율이 높은 수준에서 지속되고 있는 상황은 문제가 아닐 수 없다. 비전형 고용관계는 정규직과 비교하여 낮은 수준의 임금과 함께 사회보험관계에 있어서도 보장이 약한 것이 사실이다"라며 고용의 질이 낮아지고 있다는 사실을 지적하였다.

비전형 고용관계의 비율이 특히 높은 지역으로는 델멘호르스트(Delmenhorst)가 58.8%, 란츠후트(Landshut)가 57.2%로 나타났으며, 트리어-자르부르크(Trier-Saarburg) 지역이 56.4%, 쿠젤(Kusel) 지역이 55.9%를 기록하였다. WSI의 전문가는 비전형 고용관계의 비율이 높게 나타난 지역의 경우 여성 근로자 비율이 높은 곳으로서, 여성들이 자녀양육을 위해 단시간 근로 또는 저임금 근로를 선택하기 때문인 것으로 분석하였다.

2011년을 기점으로 독일의 노동정책이 지속적인 유연화에서 탈피하여 고용의 질을 높이기 위해 규제를 강화하는 방향으로 선회한 만큼, 급격한 경기악화 등으로 인해 노동시장의 안정적인 추세가 깨지지 않는 이상 비전형 근로자의 비율이 다시금 증가 추세로 전환되지는 않을 것으로 보인다. 다만 이미 증가한 파견근로자 및 비전형 근로자를 정규직으로 전환하기 위해서는 정책적인 지원이 병행되어야 할 것으로 평가되며, 파견근로 계약기간 제한규정의 부활 및 기간제 근로자에 대한 균등대우원칙의 적용기준 단축 등은 이미 시행이 예정되고 있다. 이러한 정책적 변화가 경기 흐름을 해치지 않는 수준에서 지속적인 고용시장의 안정성을 유지시킬 수 있을지는 좀 더 지켜보아야 할 것이다.

• 출처: 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 9월 29일자, 'Zahl der atypisch Beschäftigten stagniert'
2) 한스-뵈클러(Hans-Böckler)재단 언론보도용 자료, 2014년 9월 29일자, 'Atypische Beschäftigung bleibt in Deutschland weiter hoch'

스웨덴 : 정권교체의 의의와 향후 과제

지난 10월 3일 스웨덴 정권이 공식적으로 우파연정에서 좌파소수연정으로 넘어갔지만 향후 큰 정책상의 변화를 기대하기는 어려울 것으로 보인다. 스웨덴 일간지 스벤스카 다그블라뎃의 사설에서 지적된 바와 같이, 이번 선거로 인해 보수연정이 정권에서 물러나게 된 것은 분명하지만 좌파소수연정에 대한 지지는 선거 득표율로 볼 때 37.9%로 2010년의 선거득표율 38.0%와 비교해 실제로는 0.1%포인

트 하락한 수치이다. 현재 좌파소수연정에 포함되지 않은 좌파당이 좌파소수연정의 정책을 지지한다고 가정하더라도 현 정권에 대한 지지율은 2010년의 43.60%에서 현재 43.62%로 약 0.02%포인트 정도만 상승하게 되는 것이다. 또한 스웨덴 정부 예산상의 제약으로 대대적인 정책 개혁을 단행하기에는 상당한 무리가 있을 것으로 예상된다.

스웨덴 정치 역사를 살펴보면, 1973년에도 소수연정이 구성된 적이 있지만, 1973년과 이번 총선 결과에는 두 가지 큰 차이점이 존재한다. 첫째, 국회에 진출한 정당의 수에 차이가 있는데 1973년 당시 정당이 5개였다면 지금은 총 8개 정당이 국회에 진출해 있다. 이는 정치협상에 있어 변수가 더욱 많아졌다는 것을 뜻한다. 둘째, 1973년에는 극우파가 없었던 반면, 현재는 극우파인 스웨덴민주당이 국회에 진출해 있으며 이 정당이 차지하는 의석은 총 45석으로 스웨덴민주당이 소수연정의 정치안에 반대할 경우 소수연정을 물러나게 할 수도 있다는 점이다.

스웨덴의 주요 정책전문가들이 예상하듯이, 향후 스웨덴의 사회 · 경제문제 해결에 있어 세 가지 중요한 과제가 있다. 첫째, 지난 8년간 보수연정 정권하에서 각종 사회보험의 급여수준이 물가상승 속도에 미치지 못하면서, 사회보험 수급자와 임금근로자들의 소득격차가 꾸준히 확대되어 왔다. 이에 따라, 사회보험 수급자들이 보다 인간적인 생활을 유지하기 위해 사회보험 급여수준이 인상되어야 한다는 주장이 제기되고 있다. 둘째, 인구 구조 변화에 따른 노령인구의 증가로 인해 노인 사회복지 시설 및 노인복지에 대한 예산확대 필요성이 높아지고 있다. 또한 최근 수년간 국제학업성취도평가(PISA) 결과에 따르면 스웨덴 학생들의 학업성취도가 국제적으로 비교할 때 계속 떨어지고 있는 것으로 나타났다. 이는 학교교육에 대한 예산 투자를 요구한다. 셋째, 최근 스웨덴의 주변 정세가 급변하면서 국방예산 증대에 대한 필요성이 대두되고 있다. 이런 모든 사회 · 경제문제 해결을 위해서는 세금 인상이 우선되어야 하는데, 이를 위해서는 좌, 우파를 아우르는 정책적 협력이 요구되고 있다.

• 출처: 스웨덴 선거관리위원회(Valmyndigheten), 2014년 9월 19일자, 'Röstfördelning'

스웨덴 : 스웨덴 청년, EU 소속 국가 취업 시 정부 지원금 신청 가능

스웨덴 청년이 유럽연합(EU)에 소속된 다른 국가에서 취업할 경우 스웨덴 국영고용센터가 운영하는 특별프로젝트를 통해 지원금을 신청할 수 있다. 이 지원금은 외국 노동시장에 진입하여 정착하기 위해 소요되는 비용(주거비 포함)에 해당하며, 스웨덴 청년 중 연령이 18~30세이고 외국에서의 고용기간이 6개월 이상일 경우에 지급된다.

정부가 운영하는 이 지원금 제도는 EU 국가 간 노

동시장 내 이동을 촉진하고, 동시에 청년 실업률을 낮추려는 취지에서 도입되었다. 전 EU를 포괄하는 노동시장 네트워크 EURES는 청년들이 자국이 아닌 EU 국가에서 일자리를 찾고 또한 사업주들이 일자리에 적합한 노동력을 찾는 데 도움을 준다는 취지로 운영된다.

스웨덴 국영고용센터의 지원금 제도는 2015년 여름까지 운영될 예정이다. 과거에 이와 비슷한 프로젝트가 운영되었을 당시 약 400명의 EU 국가 청년들이 혜택을 받았는데, 그중 260명이 스웨덴 청년이었던 것으로 나타났다. 스웨덴 청년들이 찾은 일자리는 주로 서비스직으로 콜센터 업무 혹은 사업 보조 등의 일자리였던 것으로 알려졌다.

고용센터가 청년들에게 제공하는 지원금은 5,000~11,000크로나 수준에서 청년들이 취업한 나라의 물가수준에 따라 결정된다. 또한 스웨덴 청년들이 외국에서 열리는 채용 인터뷰에 참가할 목적으로 여행을 할 경우 여행 지원금을 고용센터에 요청할 수 있다. 만일 외국에서 노동을 위해 단기 어학연수를 해야 한다면 그에 따른 비용도 요청할 수 있다.

또한 스웨덴의 중소기업이 다른 EU 국가의 청년들을 고용할 때 이런 외국 청년들을 위한 일자리 소개하는 경우에도 고용센터로부터 지원금을 요청할 수 있도록 되어 있다.

• 출처: 스웨덴 국영고용센터, 2014년 9월 30일자, 'Unga får ekonomiskt stöd för att jobba utomlands'

영국 : 공공부문 노조, 급여 동결에 항의하며 3일간 파업 예정

영국 공공부문 노조가 10월에 3일간 파업에 돌입할 예정이다. 공무원 노조인 PCS(Public and Commercial Services Union)는 약 25만 명의 노조원들이 10월 15일 파업할 것이라 밝혔다. 보건 노조들은 10월 13일, 그리고 의회 노동자들은 10월 14일에 파업할 예정이다. 이 파업에서 공공부문 근로자들은 2010년 이래 여러 공공부문에서 급여가 동결된 것에 항의할 계획이다. 이에 대해 정부는 급여인상 제한이 공공서비스를 보호하며 더불어 공공부문에서의 일자리 손실을 막아왔다고 주장하고 있다.

최근의 노동쟁의는 정부가 제안한 인플레이션 미만의 1% 급여 인상에 항의를 표시하고 있는데, 앞으로 단계적 확대와 노조 전략상의 변화가 예고된다. PCS는 2010년 이래 급여가 동결되면서 인플레이션과 연금 납부금 인상을 감안했을 때 실질적인 공무원 임금은 20% 감소했다고 주장했다. PCS 노조의 마크 서워트카(Mark Serwotka) 위원장은 "초부유층이 세금감면 혜택을 받아온 반면, 공무원은 급여 삭감으로 생활수준이 떨어졌다. 이번 파업은 우리가 이 문제를 얼마나 진지하게 받아들이고 있는지를 보여줄 것이다. 탈세자를 찾아내고 사회와 공공서비스에 적절히 투자하지 않는 한 소위 말하는

경제회복은 수백만 명의 희생으로 소수의 부유층만 혜택을 누리는 것일 뿐"이라고 말했다.

영국노총(TUC) 역시 "영국은 급여인상이 필요하다"라는 구호를 내걸고 10월 18일 거리행진과 시위를 계획하고 있다. 지난 9월 초 리버풀에서 열린 TUC 총회에서 프랜시스 오그레이디 TUC 사무총장은 정부가 공공부문의 급여문제를 이해하지 못하고 있다고 지적했다.

가장 최근의 주요 시위는 노조들이 전국연대파업을 벌였던 7월에 있었다. PCS의 10월 파업에는 스코틀랜드 지역 조합원을 제외하고 웨스트민스터 정부부처 및 기관과 웨일스 의회에 속한 근로자들도 참가할 예정이다. 약 1,500여 명의 국세청 근로자를 포함해 약 2천 명의 북아일랜드 PCS 조합원들도 파업에 동참할 것으로 보인다.

• 출처: BBC 뉴스, 2014년 9월 24일자, 'Unions set for three days of strikes in October'

영국 : 캐머런 총리, 내년 총선 승리 시 감세 공약

데이비드 캐머런 영국 총리가 내년 총선에서 보수당이 승리할 경우 3,000만 국민에 대해 세금을 감면하겠다고 약속했다. 캐머런 총리는 보수당 총회 폐회 연설에서 2020년까지 소득세 비과세 기준을 연소득 10,500파운드에서 12,500파운드로 인상하고, 소득세율 40%를 적용하는 기준을 연소득 41,900파운드에서 5만 파운드로 인상할 것이라고 발표했다.

소득세 비과세 기준이 인상되면 백만 명의 최저소득자들이 소득세를 면제받게 될 것이며 3,000만 명 이상이 감세 혜택을 받을 것이고, 최저임금을 받으며 주당 30시간을 일하는 사람은 소득세를 내지 않게 된다. 국가재정연구소(IFS)는 감세로 야기되는 비용은 2020년까지 약 72억 파운드에 달할 것이라고 예상했다. 소득세율 40%를 적용하는 연소득 기준이 오를 경우, 연소득이 5만 파운드인 근로자는 연간 1,600파운드의 감세 혜택을 받으며, 약 80만 명의 납세자들이 혜택을 받을 것으로 추정된다.

캐머런 총리는 또 영국 국민의료서비스(NHS) 예산을 보호할 것, 영국법을 위한 영국인 투표(English votes for English laws) 공약을 지킬 것, 이슬람 국가 극단주의자들을 더 이상 "좌시할" 수는 없다는 것, 이민 문제가 EU 협상 전략의 핵심이 될 것이라는 점, 다음 선거에서 영국독립당(UKIP)를 지지하는 것이 노동당(Labour)을 지지하는 것이 될 것이라는 점, 인권법(the Human Rights Act)을 폐기할 것, 현재 잉글랜드의 16, 17세를 대상으로 하는 청소년 성장 프로그램인 국가시민서비스(National Citizenship Service)를 10대 청소년 모두가 이용할 수 있게 할 것 등을 약속했다.

· 출처: BBC 뉴스, 2014년 10월 1일자, 'David Cameron pledges tax cuts for '30m people'

프랑스 : 고용과 성장을 위한 메데프 제안서에 공휴일 축소안 담길 듯

경제일간지 레 제코(les echos)는 프랑스 경제인연합회인 메데프(Medef)가 기자회견을 통해 9월 15일에 공개하기로 한 자료(9월 15일 메데프는 공개 날짜를 일주일 연기했다)를 단독으로 입수해 보도했다. "프랑스에서 고용창출을 어떻게 활성화할 것인가?"라는 제목으로 작성된 약 50여 쪽의 분량의 이 문건은 사용자 입장에서 우선 제거해야 할 고용창출의 걸림돌을 언급하고 있다. 고용창출과 관련된 사회 및 조세제도, 그리고 영역별 조치들을 담고 있는 이 문서에서 가장 쟁점이 될 것으로 예상되는 내용은 법정 공휴일 일수 축소, 법정 노동시간과 몇몇 부류의 구직자에 대한 최저임금 수준 등을 기업이 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 권한을 주어야 한다는 주장이다.

메데프는 문건의 결론을 통해 이런 제안들이 "확실히 공격적이거나, 과장되게 보일 수 있다"고 인정하며, "이 주장들은 잘못된 것일 수도 있다. 그러나 무엇보다 논의를 해보자는 것이다. 우리가 말하고자 하는 것은 실업문제를 두고 모든 것을 다 시도해보지는 않았다는 것이며, 여태껏 제대로 작동하지 않았던 것들만을 시도했고, 효과적인 것들에 대해서는 잊고 지냈다"고 표현했다.

메데프의 제안은 9월 말에 개최될 사회적 기준*에 대한 노사협상에 걸림돌이 될 수도 있다. 특히 정부가 이미 받아들일 준비를 하고 있는, 일요일 노동의 부분적인 자유화를 10가지 제안**에 포함하는 것은 협상의 장애물로 등장할 가능성이 크다. 그러나 매우 공격적인 공약을 통해 메데프의 회장으로 당선된 피에르 가타즈 회장의 입장에서 보면, 이러한 제안들을 협상테이블에 올리고, '백만 개 일자리'라는 약속에 신빙성을 주고자 하는 시점이 임박했다.

- 출처: Les echos, 2014년 9월 14일자, 'Les propositions chocs du Medef de Pierre Gattaz pour créer 1 million d'emplois'

* 정부의 요청에 의해 3개 사용자단체와 5개 노총은 9월 말부터 사회적 대화(노사 단체협상) 방식의 근대화, 고용과 관련된 사회적인 기준(제도 및 제약)의 개혁에 대한 협상을 시작한다.

** 지난 8월 말 메데프의 10가지 제안이 흘러나온 바 있다. 구체적으로 보면 사회적 기준의 재검토(예를 들어, 기업규모를 구분할 때 현재 사용되는 '1인 이상 10인 미만'을 '1인 이상 10인 이하', '11인 이상 50인 이하'로 바꿀 경우, 혜택을 받은 기업의 수가 늘어나 고용이 창출된다는 주장), 견습생 제도 확대, 건설경기 부양, 야간 및 일요일 노동 허용 등이다.

프랑스 : 비정규직 근로자, 불안정한 일자리에 머무는 기간 갈수록 증가

프랑스 통계청(INSEE)이 지난 9월 17일 발표한 연구 결과에 의하면, 간접고용 혹은 계약직(비정규직) 근로자들이 불안정한 일자리에 머무는 기간이 갈수록 늘어나고 있는 것으로 나타났다. 이 연구 결과는 '단기 계약직이 정규직으로 이동하는 가교 역할을 한다'는 기존의 생각에 의문을 제기한다.

이 연구에서 INSEE는 노동시장에서 근로자의 진입과 퇴출을 측정하며, 근로자들의 회전(로테이션)에 주목했다. 회전 수치 지수를 통해, 민간부문에서 지배적으로 나타나는 불안정성을 정밀하게 측정한 결과, 지난 30년간 프랑스의 노동력 회전율은 5배 가량 증가했다. 기업 내에서 '고용 및 해고(계약 중단 및 만료)' 행위는 1982년 근로자 100인 기준으로 38회였던 반면, 2011년에는 177회로 증가한 것으로 나타났다.

이러한 현상의 주된 원인 중 하나는 기간제근로계약(CDD)의 확산이다. 그리고 2000년대에 두 가지 요소가 이러한 동향에 결정적인 영향을 미쳤는데, 불안정 고용 및 근로계약의 다변화와 함께 그 계약기간이 짧아졌다는 점이다. 예를 들어, 간접고용의 경우 현재 평균 계약기간이 2주에도 미치지 못한다. 1982년 평균 계약기간은 한 달 이상이었다. 비슷한 경향은 기간제근로계약(CDD)에서도 나타난다. 한 해 동안 체결된 고용계약 중 3개월 미만의 단기 근로계약의 비중이 점점 커지고 있는데, 그 비중은 1982년의 경우 40% 미만이었던 반면 2011년 80%를 넘어섰다.

이에 반해, 정규직 근로자의 비중은 1982년부터 1990년대 후반까지 줄어들긴 했지만, 지난 10년간 크게 변하지 않았다. 오늘날 민간부문의 정규직 비중은 87%에 이르며, 정해진 계약기간 없이 고용된 근로자가 같은 기업에 머무는 기간은 갈수록 길어지고 있다. 1982년의 경우 6년이었고, 2011년에는 평균 10년으로 늘어났다.

통계청은 이러한 변화를 '노동시장 경직화'의 한 형태라고 평가하고 있다. 노동시장의 한편에서는 2000년 이후 그 비중이 크게 변하지 않은 불안정한 일자리의 양이 고착되고 있으며(불안정한 일자리의 계약기간은 점점 짧아지고 있다), 다른 한편에서는 상대적으로 안정적인 위치에 놓인 근로자들이 다니던 회사를 떠날 의향이 점점 더 줄어드는 현상이 발견되고 있는 것이다. 연구 결과에 따르면, 장기적인 관점에서 볼 때 기간제근로계약(CDD)이나 간접고용 근로자가 1년 후 정규직(CDI)으로 이동할 확률은 계속해서 감소하고 있다. 이에 대해, 이 연구의 저자들은 "안정적인 일자리와 불안정 고용이 서로 분리된 두 개의 영역을 형성하고 있으며, 특히 불안정 고용은 근로자들에게 일종의 덫이 되고 있다"고 결론을 내리고 있다.

직업적 불안정성이 가장 높게 나타나는 계층이 15세 이상 24세 이하 청년세대라는 것은 그다지 놀라운 일이 아니다. 이들은 앞서 언급한 회전율 측면에서 매우 높은 수치를 나타내고 있다. 청년층에 비해 양호하지만 노년층의 상황 역시 악화된 것으로 나타났다. 60세 이상 근로자 중 기간제근로계약(CDD) 비중은 1990~1994년 기간 중 2%에 불과했

지만, 2007~2011년에는 8%로 증가했다. 이에 대해 연구자료는 "노년층들이 일자리를 떠날 경우, 영구적으로 직업활동를 중단하기 위한 목적도 있지만, 단기계약을 통해 정년연령까지 일을 계속하기 위한 목적도 있기 때문"이라고 설명한다.

한편 회전율이 높은 직업군은 예술 및 공연 분야, 판매원, 요식업 부문 등으로 1990년대 초반과 크게 달라지지 않았고, 반대의 직업군은 은행, 보험업종의 관리직인 것으로 나타났다.

• 출처: Le Monde, 2014년 9월 17일자, 'Les salariés précaires ont de plus en plus tendance à le rester'

프랑스 : 고학력 졸업자들 역시 구직의 어려움 겪고 있어

프랑스 관리직협회(APEC)의 연간 설문조사 보고서에 따르면, 고학력 청년층 역시 구직에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 지난 2014년 4월을 기준으로 1년 전 최고 수준의 학위를 취득한 후 교육기관을 떠난 졸업생 중 37%가 여전히 구직 중인 것으로 나타났으며, 29%는 지난 1년간 단 한 차례도 노동계약을 맺은 적이 없는 것으로 나타났다.

반대로 보면, 이 중 63%는 취업을 한 상태인데, 2012년의 경우 2010년(72%)이나 2011년(70%)에 비하면 크게 하락한 수준이다. 이들의 취업률은 경제위기 초반인 2009년 기록했던 가장 낮은 수준인 60%에 근접한 것이다. 이에 대해 관리직협회 장 마리 막스 사무국장은 "이번 취업률은 매우 낮은 수준이지만, 다른 청년인구 층에 비하면 확실히 높은 상황"이라고 평가하며, "청년들에게 학위는 여전히 안정된 직장을 구하는 지름길"이라고 설명했다.

그는 이렇게 악화된 상황이 "좋지 못한 경제적 여건" 때문인 것으로 풀이했으며, "2013년 학위를 취득한 이들은 2013년 말 혹은 2014년 초반에 노동시장에 진입했는데, 당시 경제성장률은 '0'에 가까웠기 때문"이라고 덧붙였다. 하지만 문제는 이러한 경기침체가 당분간 지속될 수 있다는 점이다. 장 마리 막스 사무국장은 "2014년 취업 현황은 1년 전 상황과 같은 흐름에 있을 가능성이 매우 높다"고 전망했다.

이 보고서는 지난 2014년 4월 1일부터 30일까지, 석사학위 이상(Bac+5)의 학위를 취득해 교육기관을 떠난 졸업생 4,578명을 대상으로, 전화 응답을 통해 나타난 결과를 바탕으로 작성되었다. 주요 내용은 아래와 같다.

정규직 비중의 증가

이번 보고서에서 나타난 유일한 긍정적인 요소는 취업에 성공한 이들 중 정규직(CDI) 비중이 59%로, 2008년 이래가 가장 높은 수치를 보였다는 점이다. 2009년 정규직 비중은 46%까지 하락한 바 있다.

2.3개월의 구직 기간

취업까지 걸린 평균 기간은 2.3개월로, 이 기간은 전년도와 동일했다.

전공별 격차

공학 및 상경계열 학위를 취득한 청년층이 일반 대학 졸업자들보다 취업에서 좋은 결과를 보였다. 대학과 연계된 전문학교에서 물리, 화학, 생명 공학 등 기초과학 분야의 학위를 취득한 취업자들의 정규직 비율은 73%인 반면, 일반 공학전문학교 출신 취업자들의 정규직 비율은 78%로 종합대학보다 높은 정규직 비율을 보였다. 또한 상경계열 출신 취업자의 정규직 비율도 전년도에 비해 4%포인트 상승했다. 반면 박사학위 보유자들의 정규직 비율은 6% 포인트 감소했다. 이들은 주로 공공연구기관에서 일하기를 원하지만, 전년도에 비해 채용규모가 크게 축소되었기 때문이다.

- 출처: 1) Le Monde, 2014년 10월 2일자, 'Les jeunes très diplômés peinent aussi à trouver un premier emploi'
  2) L'Express, 2014년 10월 2일자, '37% des Bac +5 au chômage un an après l'obtention de leur diplôme'

아시아

일본 : 중소기업 임금인상 실태

일본 경제산업성은 지난 8월 15일 '중소기업 고용현황에 관한 조사' 집계 결과를 발표했다. 이번 조사는 지난 6월 약 3만 개 기업을 대상으로 실시했는데, 10,380개 기업으로부터 회답을 받았다. 여기에서는 중소기업의 임금인상 실태를 중심으로 살펴보기로 한다.

먼저, 2014년도 상용근로자 1인당 평균임금(정기승급 포함)을 인상한 기업(인상 예정 기업 포함)은 64.5%로 전년의 56.8%에 비해 7.7% 증가했다. 임금인상의 주된 이유를 보면(복수회답), '근로자의 정착 및 확보'가 75.7%로 가장 많았고, 이어 '실적 회복을 근로자에 환원' 28.9%, '소비세율 인상' 21.3%, '동종업계 타 기업의 임금동향' 15.9%, '세제 면이나 정부 지원제도로 임금인상 환경 조성' 3.0%였다.

임금인상을 실시하지 않는 기업은 34.5%로 나타났는데, 그 주된 이유를 보면(복수회답), '실적 부진'이 71.7%로 가장 많았고, 이어 '임금인상보다 근로자의 고용유지를 우선시' 33.1%, '석유 및 원재료 가격의 급격한 인상' 33.0%, '소비세율 인상' 23.9%, '타사 제품·서비스와의 경쟁 심화' 17.8%, '거래처로부터 단가 인하 요구' 12.6%, 그리고 '동종업계 타 기업의 임금동향' 7.7% 등의 순으로 나타났다.

기업이 어떤 형태로 임금인상을 실시했는지 살펴보면, '기본임금만 인상(베이스 업)' 15.3%, '기본임금 및 상여금 인상' 20.9%, '상여금만 인상' 27.1%, '기타 임금(정기승급 포함) 인상' 36.7%였다.

기본임금 인상액과 인상률의 기업 비율을 보면, 인상액은 '8천 엔 이상' 13.5%, '5,000~8,000엔 미만' 22.0%, '2,000~5,000엔 미만' 42.4%, '2,000엔 미만' 22.2%로 '2,000~5,000엔 미만'이 가장 많았고, 인상률은 '5% 이상' 5.0%, '3~5% 미만' 13.4%, '1~3% 미만' 54.4%, '1% 미만' 27.2%로 '1~3% 미만'이 가장 많았다.

한편 상여금 인상액과 인상률의 기업 비율을 보면, 인상액은 '6만 엔 이상' 25.0%, '3~6만 엔 미만' 23.5%, '1~3만 엔 미만' 35.7%, '1만 엔 미만' 15.8%였고, 인상률은 '5% 이상' 37.0%, '3~5% 미만' 18.1%, '1~3% 미만' 34.1%, '1% 미만' 10.7%였다.

정기승급제도를 실시하고 있는 기업은 49.3%, 그렇지 않은 기업은 49.8%로 거의 비슷하게 나타났는데, 이 제도를 실시하고 있는 기업 비율은 기업규모가 '0~20인' 25.1%, '21~100인' 53.4%, '101인 이상' 71.6%로 기업규모가 클수록 높게 나타났다.

• 출처: 경제산업성 홈페이지, 2014년 8월 15일자, '中小企業の雇用状況に関する調査集計結果の概要'

일본 : 노사분규 건수 사상 최저수준 기록

일본 후생노동성이 지난 8월 21일 발표한 '2013년도 노동쟁의 통계조사 개황'에 따르면 전체 노사분규 건수는 507건으로 2012년의 596건을 밑돌아 과거 최저기록을 경신하였다. 구체적으로 2013년 노사분규 현황을 살펴보기로 한다.

먼저, 총 노사분규 건수(507건) 중 태업, 파업(반일 미만, 반일 이상), 공장폐쇄 등 쟁의행위를 동반한 건수는 71건이고, 이 중 반일 이상 파업 건수는 31건에 불과하였다. 공장폐쇄는 한 건도 발생하지 않았다. 쟁의행위를 동반한 노사분규 건수를 산업별로 살펴보면, 제조업이 20건으로 전체의 28.2%를 차지했고, 이어 의료 · 복지 19건(26.8%), 그리고 정보 · 통신업 11건(15.5%) 등의 순이었다.

노사분규 발생 원인을 살펴보면, 임금 및 보너스 인상 등 임금 관련이 228건으로 총 노사분규 건수의 45.0%를 차지했고, 이어 해고반대, 해고자 복직 등 경영, 고용, 인사 관련이 173건으로 34.1%로 나타났다. 그리고 직장환경, 건강관리 등 임금 이외의 근로조건 관련이 44건으로 8.7%였다.

2013년에 발생한 총 507건의 노사분규 중 395건이 해결 · 해결간주로 종료되었는데, 92건(종료 건수에 차지하는 비율은 23.3%, 이하 같음)은 노사 간 직접 교섭으로 해결되었고, 노동위원회 관여로 해결된 것은 145건(36.7%), 그리고 해결간주는 158건(40.0%)이었다. 나머지 112건은 다음 해인 2014년으로 이월되었다.

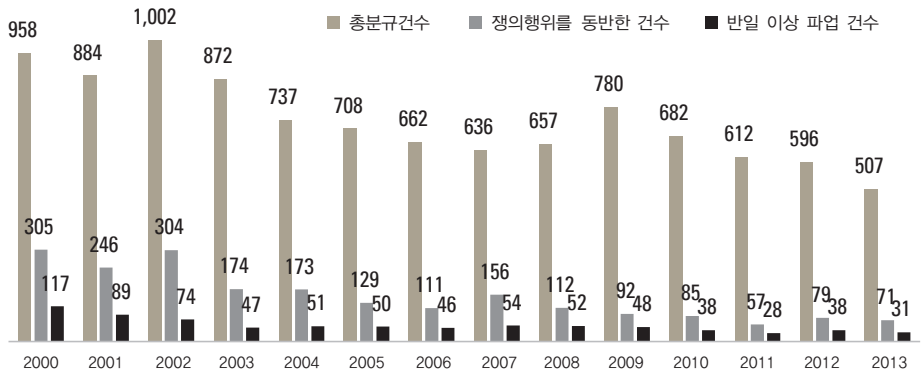
반일 이상 파업 31건을 노조 전국조직별로 보면, 전노련 15건, 렌고 7건, 전노협 4건, 기타 5건이었다.

일본의 노사분규 건수는 총 분규 건수, 쟁의행위를 동반한 건수, 반일 이상 파업 건수 모두 아래 그림에서 보는 바와 같이 감소 추세를 보이고 있다.

• 출처: 후생노동성 홈페이지, 2014년 8월 21일자, '平成 25年労働争議統計調査の概況'

일본 노사분규 건수 추이

(단위 : 건)



일본 : 통계로 본 일본의 고령자

일본 총무성은 지난 9월 15일 경로의 날을 맞아 '통계로 본 일본의 고령자(65세 이상)'를 발표하였다. 이 통계자료를 통해 현재 일본 고령자의 모습을 간단하게 살펴보기로 한다.

일본의 65세 이상 고령자는 2014년 9월 15일 현재 3,296만 명이며 총인구에서 차지하는 비율은 25.9%로 역대 최고 수준이며, 국제적으로 비교해도 가장 높은 수준이다.

고령자 취업률을 보면 2013년 20.1%로 미국의 17.7%, 독일 5.4%, 영국 9.5%, 그리고 프랑스 2.2% 등에 비하여 높게 나타났으며, 또한 지속적인 증가 추세를 보이고 있다. 남성 취업률을 연령대별로 보면, 65~69세 48.8%(여성 29.3%, 이하 같음), 70세 이상 19.7%(8.5%)였는데, 전체 취업자에서 차지하는 비율도 매년 증가해 2013년 현재 10.1% 수준이다. 고령자 취업자 중 비정규직은 71.5%, 정규직은 28.5%였다. 비정규직인 고령자가 현재의 고용형태로 일하고 있는 이유를 살펴보면, '개인 형편에 맞는 시간에 일하고 싶어서'가 30.1%로 가장 많았고, 이어 '가계 보조/학비 등을 벌기 위해' 21.0%, '전문적인 기술 등을 활용할 수 있어서' 13.4%, '정규직 일자리가 없어서' 10.2%, '근무시간이 짧아서' 4.8%, '가사, 육아, 간병 등과 양립하기 쉽기 때문에' 3.2% 등이었다.

고령자가 있는 세대는 40.0%로 10세대 중 4세대는 고령자가 있는데, 그중 '독거 고령자 세대'가 26.5%, '고령자 부부만 거주' 28.0%, '고령자와 다른 세대' 45.5%로 나타났다.

고령자의 생활비 중 연간 패키지 여행비용은 60대의 경우 69.3만 엔, 70세 이상은 62.7만 엔이었는데, 60대의 패키지 여행비용은 가장 낮은 수준인 30대의 패키지 여행비용 29.2만 엔에 비해 2.4배 많았고, 30세 미만 29.8만 엔, 40대 45.1만 엔, 50대 53.6만 엔보다 더 많았다. 패키지 여행비용으로 볼 경우에는 고령자가 가장 여유로운 생활을 하고 있는 것으로 나타났다.

• 출처: 총무성 홈페이지, 2014년 9월 14일자, '統計からみた我が国の高齢者(65歳以上)ー「敬老の日」にちなんでー'

일본 : 지난 5년간 고용조정 부정수급 규모 191억 엔

고용유지를 목표로 경영난에 있는 기업의 인건비를 정부가 일부 지원하는 '고용조정 조성금' 부정수급이 지난 5년간(2009~2013년) 총 1,265개 기업에서 191억 엔(2009년 8억 엔, 2010년 37억 엔, 2011년 52억 엔, 2012년 60억 엔, 2013년 34억 엔) 규모로 이루어진 것으로 밝혀졌다(2009~2013년 총 지

급액은 1조 3815억 엔).

고용조정 조성금은 매출이 급감한 기업이 근로자를 해고하지 않고 휴업 조치를 취할 경우, 근로자 1인당 1일 7,805엔을 상한으로 휴업수당의 최대 3분의 2를 정부가 지급하는 제도이다.

부정수급이 발각된 기업은 근로자가 근무하고 있음에도 휴업을 하고 있다고 허위로 신청하는 등의 방법으로 정부 지원금을 수령한 것으로 밝혀졌으며, 적발된 기업 중 이미 도산하여 부정수급 반환을 요구하지 못하는 경우도 있는 것으로 전해졌다. 이에 따라서 후생노동성은 2010년 11월부터 부정수급 기업명을 공표하고 있으며, 2014년부터는 노동국이 방문 조사를 강화하고 있는 실정이다.

도쿄상공리서치는 2011년 2월~2013년 10월 기간 동안 고용조정 조성금을 부정수급한 것으로 공개된 570개 기업을 분석했는데, 엔지니어를 외부에 파견하는 등 고용실태를 파악하기 어려운 정보통신산업에서 112개 기업이 포함되어 큰 비중을 차지한 것으로 조사되었다. 규모별로는 중소영세기업이 347곳인 것으로 나타났다. 담당자는 "경기회복에 동반해 조성금을 신청하는 기업이 감소할 것으로 예상되지만, 대책을 소홀히 할 경우 부정수급이 증가할 가능성이 있다"고 하며 정부가 형사고발을 늘리는 등 엄격하게 대응할 필요가 있다고 지적했다.

• 출처: 아사히신문 조간 35페이지, 2014년 9월 22일자, '雇用助成の不正受給、5年で191億円'

일본 : 출소자 고용지원 확대, 43개 지방자치단체 입찰에서 우대

형무소나 소년원 출소자의 사회복귀 지원을 위해, 출소자를 고용하는 '협력 고용주'에 대해, 공공사업의 입찰 시 우대제도를 마련하는 지방자치단체가 증가하고 있다. 일을 하는 출소자의 재범률이 낮은 경향이 있어, 범죄 경력이 있는 사람이 일할 수 있는 일터를 확보 및 확대하는 것이 목적이다. 법무성은 2015년부터 출소자를 고용하는 사업자에 대해 1명당 연간 최대 약 72만 엔을 장려금으로 지급하는 방안을 검토 중이다.

일본 법무성이 2012년까지 5년간 보호관찰을 마친 출소자 약 19만 명에 대해 조사를 실시한 결과, 일을 하고 있는 출소자의 재범률은 약 7%로 무직자의 약 30%보다 현저히 낮은 것으로 나타났다. 이와테현은 2005년부터 전국에서 가장 먼저 입찰참가 시 가산점을 부여해, 공공사업의 수주를 쉽게 하는 우대제도를 도입하였다. 이후, 야마가타현 등 전국으로 확산되어, 6월 말 현재 43개 지방자치단체가 우대제도를 시행 중이다.

일본 정부도 이러한 조치를 지원하고 있다. 2006년에는 업무 중의 문제로 인해 고용주에게 피해가 생겼을 경우, 피해액의 일부를 위문금으로 지급하는 제도를 제정했다. 이러한 지원책의 영향으로 전국의

보호관찰소에 등록된 사업자 수도 2009년 약 7,700개에서 2014년 4월에는 약 1만 2천 개로 증가했다.

협력 고용주가 증가한 것은 사실이지만 현재 기준에서 실제로 고용된 자는 약 1,200명에 불과해, 등록된 사업자 수와 실제로 고용한 사업주 사이에는 큰 차이를 보이고 있다. 또한 죄의 정도가 무거울수록 취직이 어렵고, 고용되더라도 정착하지 못하는 경우도 많아 협력 고용주가 고용한 보호관찰 대상자 중 약 40%가 반년 이내에 퇴직을 하고 있는 실정이다.

지원책은 지역별로 차이를 보이고 있는데, 가장 많은 지원을 하고 있는 것으로 알려진 효고현에서는 2011년도부터 공공사업 입찰 시 우대제도를 실시하고 있으며, 2012년도에는 보호관찰대상자를 고용한 사업자에 대해, 독자적으로 4개월간의 급여나 훈련비용(1인당 최대 약 92만 엔)을 보조하고 있다. 대상이 된 사업자는 2013년까지 2년 동안 11곳에 달했다.

30명 이상의 근로자가 일하고 있는 이와테현의 '오오쿠보 건설'의 경우 2004년부터 최근까지 보호관찰대상자 6명을 고용했지만, 현재 계속해서 근무하고 있는 근로자는 20대 청년 2명으로, 출소자 사회복귀의 어려움을 실감하고 있다고 밝혔다.

인센티브가 있다고 해서 기업이 쉽게 출소자를 고용할 수는 없다는 점을 고려하면, 출소자 고용 시의 인센티브도 중요하지만, 출소자 고용을 정부나 지방자치단체가 사회공헌 활동으로 인정하는 의식의 변화도 향후 출소자 고용 활성화를 위해 해결해야 할 중요한 과제로 보인다.

• 출처: 아사히신문 조간 34페이지, 2014년 9월 23일자, '出所者雇用の後押し拡大 43自治体、入札で優遇'

중국 : '광둥성 기업 단체협약 조례', 2015년 1월 1일부로 시행

광둥성 인민대표대회상무위원회(人大常委会)는 지난 9월 28일 세 차례에 걸친 심의를 거친 끝에, 개정 '광둥성 기업 단체협약 조례(广东省企业集体合同条例)'(이하 '조례')를 공포했다. 개정된 조례는 2015년 1월 1일부터 발효된다.

조례의 쟁점은 임금단체협약의 구체적인 시행과 단체협상이 시작될 수 있는 조건에 대한 명확한 규정에 있었다. 즉 전체 노동자의 2분의 1 이상이 임금단체협약을 요구할 경우, 공회는 기업 측에 단체협상을 요구하고 기업은 필히 이에 응하도록 규정했다. 2013년 10월에 제출된 조례 초안은 노동자의 3분의 1만이 요구해도 단체협상이 시작되고, 기업이 이에 응하지 않을 경우 노동자에게 파업권(停工权)을 보장했었다. 즉 노동자가 단체협약을 요구했지만 기업이 불응하거나 협상을 거절하여 발생한 파업, 태업행위가 발생했을 때, 기업이 이를 취업규칙의 엄중한 위반으로 간주하여 노동계약을 해지할 수 없도록 규정한 것이다. 아울러 노동자가 이로 인

해 노동계약을 해지하기를 요구하면 기업은 보상금을 지급해야 하며, 노동자에게 '파업'할 수 있는 권리를 보장했다. 이러한 규정은 광둥성에 진출한 홍콩투자자를 자극했고 급기야 홍콩 6대 상공회(商会)는 지난 5월 15일 홍콩 명보(明报)에 "기업의 자주 경영권" 침해라며 반대성명을 발표하기도 했다. 이 반대성명에서 홍콩 6대 상공회는 '조례 초안'이 노동자에게 초법률적인 권력을 부여하여 기업의 경영에 중대한 영향을 미칠 것이라는 우려를 표시한 바 있다. 이에 성(省)인민대회상무위 대표단이 홍콩 및 베이징으로 가서 홍콩의 관련 상공회 등과 협상을 진행하였고, 그 결과 조례 초안이 수정되어 단체협상 제안 인원수 요건이 3분의 1에서 2분의 1으로 높아졌고, 회사가 단체협상에 불응 시 노동자가 파업할 수 있는 파업권이 삭제되었다.

개정 조례는 과거 1996년판 조례에 비해, 급여, 노동시간, 휴식 · 휴가, 작업안전, 보험 · 복지 등에 대해 상세한 설명을 덧붙였다. 조례는 단체협상이 일반적으로 1년에 1회 진행되도록 규정했으며, 기업노동조합은 반수 이상 노동자의 찬성 또는 반수 이상의 직공대표대회 대표의 동의가 있을 경우 기업에 단체협상을 요구할 수 있다. 노동조합이 설립되지 않은 기업의 경우, 노동자들이 소재지 지방총공회를 통해 기업에 단체협상을 청구할 수 있도록 규정했다. 그리고 노사 간에 쟁의가 발생하면 노동자들은 기업소재지의 지방총공회에 협조를 요청하여 개입하도록 할 수 있으며, 이들은 법에 따라 협상을 진행하게 된다.

개정 조례는 과거에 비해 보다 상세한 규정을 통해서 기업과 노동자 양측 모두에 가이드라인을 제시했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 이에 대해 기업과 노동자 양측에서 아쉬움과 불만의 목소리가 함께 나오고 있는 상황이다. 기업 측은 기업 단체협약 조례가 개정됨에 따라 2015년부터 매년 단체협약에 신경을 써야 하고, 노동자의 임금 및 사회복지에 대해 더욱 큰 부담을 지게 되었다며 불만을 토로하고 있다. 이에 반해 노동계는 파업권 조항이 삭제되고 단체행동에 대한 엄격한 처리를 규정함으로써 최근 광둥 지방을 중심으로 개선되고 있던 노동과 관련한 진보적 조치들이 후퇴했다며 아쉬워하고 있다.

• 출처: 工人日报, "广东公布新修订的《企业集体合同条例》-新《条例》2015年1月1日起施行;《条例》规定,过半数职工提议协商,企业必须做出回应"