



## 세계노동소식

### 미국

#### 미국 : 뉴욕시 청년층 경제활동인구 감소로 구직/해고 과정을 통해 배울 수 있는 기회 사라져

민간 비영리 연구단체인 뉴욕시미래센터(Center for an Urban Future)는 지난 9월 14일 뉴욕시 청년층 경제활동참여율에 관한 연구보고서를 발표하였다. 이에 따르면, 16~24세의 청년층의 경제활동참여율이 2000년 45%에서 2013년에는 29%까지 하락한 것으로 나타났다. 국립교육통계센터(National Center for Education Statistics)의 집계에서도 이와 비슷한 추세가 발견되었다. 즉 이 자료에 따르면 동일 연령집단의 고용률은 2000년 34%에서 2012년에는 18%까지 급격히 하락한 것으로 나타났다.

이러한 동향 이면에는 긍정적 측면과 부정적 측면이 나타나는 것으로 보인다. 긍정적인 측면에서 살펴보면 고교를 졸업한 청년들 중 졸업 후 바로 노동시장으로 진입하기보다 대학으로 진학하는 수가 증가했다는 것이다. 반대로 부정적인 측면에 대해 경제학자들은 일시적, 계절적, 또는 파트타임 일자리들이 예전에는 고등학생 또는 고교를 막 졸업한 청년들의 주 일자리였으나, 불안정한 경제상황을 겪고 있는 현재 고등학생 또는 고교를 막 졸업한 청년들이 성인들과 이 일자리들을 두고 경쟁하

고 있다는 것이라고 주장했다.

그 결과, 고등학생 또는 고교를 막 졸업한 청년들이 10대 때 이러한 작은 일자리(일시적, 계절적, 또는 파트타임 일자리들)를 통하여 구직 또는 해고과정을 몸소 체험하면서 습득할 수 있었던 직장에 대한 여러 가치와 교훈을 얻지 못함에 따라, 나이가 들어 이러한 부분에 준비가 부족한 상태에서 상대적으로 고소득, 정규직 일자리를 얻기 위해 노동시장으로 내몰리게 된다. 특히 가정형편이 좋지 못한 청년들에게 청년기 구직/해고 경험 부족이 어떠한 부정적 영향을 미치게 될지 걱정하지 않을 수 없다. 최근 중산층 자녀들에게 특히 보편화되고 있는 해외연수 또는 무급인턴 등의 기회가 이들 경제적 형편이 좋지 않은 가정의 자녀들에게는 주어지지 않기 때문에 이후 제대로 된 직장을 구하는 과정에서 저소득 가정의 자녀들에게 이러한 상대적 경험부족이 부정적 요인으로 작용할 가능성이 크다.

뉴욕시미래센터가 발표한 보고서의 연구책임자인 크리스찬 곤잘레스-리베라는 뉴욕시 청년가운데 학교에 다니지도 않으면서 일을 하고 있지도 않

는 청년이 약 17만 2천여 명에 달하는 것으로 추산했다. 뉴욕시의 청년취업프로그램 가운데 규모가 가장 큰 여름청년고용프로그램(Summer Youth Employment Program)은 지난 십년간 그 규모가 감소해왔으나 올해 뉴욕시는 이를 다시 확대하였다. 그 결과, 올 여름 기간 동안 4만 7천여 명 이상의 청년이 이 프로그램을 통해서 일자리를 구했으며, 이는 2013년 대비 1만 2천 명 정도 증가한 것이라고 뉴욕시 관계자는 밝혔다. 하지만 그 수요를 충분히 감당하지 못해 약 8만 3천 명의 지원자가 결국 일자리를 구하지 못하였다.

뉴욕시 청년/지역개발과 부과장인 앨런 쉐은 뉴욕시가 이와 같은 청년구직 및 훈련프로그램을 확대, 개선하는 데 최선을 다하고 있다고 밝혔다. 특히, 민간부문 고용주들과의 연계를 강화하고, 시의 여러 고용센터들과 경험을 공유하는 데 초점을 맞추고 있다고 밝혔다.

미 국립경제연구소(National Bureau of Economic Research)의 연구보고서에 따르면, 고교 시절 근로경험이 졸업 후 임금에 미치는 긍정적 영향이 지난

20년간 감소한 것으로 나타났다. 1987~1989년에 고교 3학년 시절 주당 20시간의 근로경험이 있는 경우 근로경험이 없는 동일 연령집단에 비해 졸업 후 일자리 임금이 약 8.3% 높은 것으로 나타났으나, 2008~2010년 사이에 들어서 그 긍정적 효과는 절반 수준인 4.4%까지 하락한 것으로 나타났다. 고교 시절 근로경력이 이후 임금에 미치는 긍정적 효과는 그나마도 여성들에게만 나타났고, 시간이 더 흐르면서 그 효과는 사라지는 것으로 나타났다.

- 출처: 1. New York Times, 2014년 9월 14일자, 'Fewer New Yorkers Getting the Benefit of Being Hired, and Fired, at a Young Age'
- 2. <http://www.nytimes.com/2014/09/15/nyregion/fewer-new-yorkers-getting-the-benefit-of-being-hired-and-fired-at-a-young-age.html>
- 3. <https://nycfuture.org/pdf/Bridging-the-Disconnect.pdf>
- 4. <http://www.nber.org/papers/w20413.pdf>

## 미국 : 식당 여성 근로자 90%, 성희롱 경험

최근 팁을 주 수입원으로 하는 요식업 근로자들이 요식업 근로자 연합단체인 Restaurant Opportunities Centers United(ROC)를 중심으로 뉴욕시청 앞에서 집회를 열었다. 이들 요식업 근로자 가운데 일부는 팁을 제외하고 가장 적게는 시간당 2.13달러의 매우

낮은 수준의 임금을 받고 일하고 있으며, 이 중 여성의 비율은 60% 이상을 차지하고 있다.

지난 10월 7일 ROC는 뉴욕을 포함한 여러 도시의 전·현직 요식업 근로자 700여 명에 대한 인터뷰자료, 고용기회균등위원회(EEOC)와 노동통계국



(BLS)의 통계자료에 근거한 연구보고서를 발표하였다. 이 보고서에 따르면 요식업에 종사하는 여성 근로자의 90% 이상이 성희롱을 경험한 것으로 나타났다. 이들 가운데 절반 이상은 거의 매주 성희롱을 경험한다고 응답해 식당 내 성추행이 아주 빈번하게 발생하는 것으로 나타났다. 요식업에 종사하는 여성 근로자 수는 미국 전체 여성 근로자의 약 7%를 차지하고 있지만, 고용기회균등위원회에 접수된 전체 직장 내 성희롱 사건 가운데 여성 요식업 근로자들이 신고한 사건은 무려 37%를 차지하는 것으로 나타났다.

예전부터 음식점 주방은 성차별적인 문화가 지배적인 것으로 악명이 높았지만, 음식점의 고객을 직접 상대해야 하는 홀서빙을 담당하는 여성 근로자들이 특히 성희롱에 더욱 취약한 것으로 나타났다. 이 보고서에 따르면, 팁에 의존해 일하는 여성 근로자들의 성희롱 경험 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 특히 팁을 받는 근로자와 기타 일반 근로자에게 동일하게 법정 최저임금을 적용하는 주에서 일하는 근로자에 비해, 팁 근로자에게 예외적으로 적용되는 연방 최저임금인 시간당 2.13달러를 적용하는 주에서 일하는 여성 근로자의 성희롱 경험 비율

이 훨씬 높은 것으로 나타났다.\*

현재 뉴욕주의 팁을 받는 근로자들의 법정 최저임금은 시간당 5달러이다. 팁을 받아도 기타 일반 근로자의 법정 최저임금을 넘기지 못하면 그 차액을 사용자가 보전해줘야 함에도 불구하고, 많은 사용자들이 이 규정을 어기고 있는 것으로 나타났다. 지난 2013년 뉴욕주 자체 최저임금은 연방최저임금보다 높은 시간당 8달러로 인상되었지만, 팁 근로자 적용 최저임금은 이와 동반해 인상되지 않았다.

재선을 노리고 있는 앤드루 쿠오모 뉴욕 주지사는 여성 유권자로부터 표를 더 얻고자 여성이 대부분인 팁 근로자의 최저임금 인상을 논의하기 위한 위원회를 구성한 바 있다. 그러나 쿠오모 주지사는 끝내 팁 근로자들에게도 일반 근로자들의 최저임금을 동일하게 적용하는 방안에 대해서는 적극적인 태도를 보이지 않았다.

- 출처: New York Times, 2014년 10월 17일자, 'When Living on Tips Means Putting Up With Harassment', <http://www.nytimes.com/2014/10/19/nyregion/when-living-on-tips-means-putting-up-with-harassment.html>

\* 주 또는 지역은 자체적으로 연방정부가 정한 최저임금 수준 이상으로 최저임금을 적용할 수 있다. 연방법에 따르면 현재 일반 근로자 최저임금은 시간당 7.25달러이지만, 팁을 받는 근로자에게는 시간당 2.13달러까지 예외적으로 낮은 최저임금을 적용할 수 있다. 다만 팁 수입을 모두 포함해도 일반 근로자 최저임금인 7.25달러에 미치지 못하는 경우에는 사용자는 이를 보전해줄 책임이 있다.

## 유럽

### 영국 : 고용재판소, 휴일근로수당 산정에 초과근무 포함 판결

영국 고용재판소(Employment Appeal Tribunal: EAT)가 초과근무를 휴일근로수당 산정에 포함시켜야 한다는 판결을 내렸다. 해당 판결은 사실상 법 개정으로 이어져 기업이 정기적인 무보증 초과근무(regular non-guaranteed overtime)\* 수당을 휴일근로수당 산정에 포함시키도록 할 것이다. 현재는 근로자의 기본급만이 휴일근로수당 산정에 포함된다.

이번 고용재판소의 판결은 자발적 초과근무에 대한 수당이 휴일근로수당 산정에 포함되어야 한다고 주장하는 데이비드 풀톤(David Fulton)과 동료 근로자들과 도로정비회사인 베어 스코틀랜드(Bear Scotland) 사이에 발생한 분쟁을 중심으로 진행되었다. 이후 발생한 아멕 대 로(Amec v Law)와 허텔 대 우드(Hertel v Wood)의 사례도 판결에 고려되었다.

정부의 추산에 따르면, 현재 고용되어 있는 3,080만 명의 근로자 중 약 17%가 일정 형태의 초과근로를 하는데, 이번 판결에 따라 약 500만 명의 근로자가 더 많은 휴일근로수당을 받을 수 있게 된다. 그러나 고용재판소는 현재 진행 중인 초과근로의 휴일근로수당 미적용에 대한 이의신청에 이전 휴일기간을 연계할 수 없다고 결정했기 때문에 초과근무를

휴일근로수당에 포함시키도록 한 판결로 인해 발생 가능했던 수십억 파운드의 소급 적용 청구 가능성은 크게 줄어들었다.

사용자 측 변호를 맡았던 스콰이어 패튼 보그스(Squire Patton Boggs)의 앤드루 스톤스(Andrew Stones)는 “고용재판소가 적용시킬 수 있는 휴일근로수당 기간의 범위를 실질적으로 제한했다. 이 같은 판결은 소송건수와 기업의 법적책임 범위를 상당히 제한할 것”이라고 했다. 근로시간 규정이 처음 시행되었던 1998년까지 소급하여 소송이 발생하는 것이 아니냐는 우려가 있었지만, 법률회사 어윈 미첼(Irwin Mitchell)의 고용법 파트너인 글렌 헤이스(Glenn Hayes)는 “고용재판소가 소송의 소급적용 가능성에 대한 논쟁을 애초에 막은 것 같다”고 말했다.

법률회사 링크레이터스(Linklaters)의 고용 및 인센티브 파트너인 진 러벳(Jean Lovett)은 “이번 고용재판소의 판결에 대해 항소가 제기될 가능성이 있다. 휴일근로수당에 관한 법률은 그동안 유동적이었다. 그러나 우리가 예상하기에는 고용재판소의 결정이 해당 이슈에 대한 최종 결정은 아닐 것으로 보인다. 관련하여 발생할 비용으로 인해 사용자들은 이제 가능하면 초과근무의 가능성을 줄이려고 할 것”

\* 노사 간의 계약에 의해 정해진 바는 없으나 사용자가 요구할 경우 근로자는 받아들여야 하는 초과근로



이라고 말했다.

이번 판결에 대해 제조업부문 사용자단체인 EEF는 초과근무의 휴일근로수당 포함으로 93%의 제조업체가 타격을 입게 될 것이고 44%는 투자계획을 축소해야 할 것이라고 주장했다. 앞에서 언급한 아멕과 허텔 사례에서 조합원 16명을 변호했던 노동조합 유나이티(Unite)는 “우리가 조합원들의 모든 혜택을 위해 싸울 것이라고 사용자들이 생각하진 않았으면 좋겠다”라고 말하면서 “지금까지 초과근로가 필수인 일부 근로자들은 쉼 권리가 있는 날

에 쉬는 것에 대해서도 불이익을 받아왔다. 이번 판결은 급여를 덜 받아온 조합원들에게는 정의를 실현하는 것이고 사용자에게는 기업의 적법한 운영을 의미하는 것”이라고 덧붙였다.

- 출처: 퍼스넬 투데이, 2014년 11월 4일자, ‘Overtime should be included in holiday pay, rules EAT’, <http://www.personneltoday.com/hr/overtime-included-holiday-pay-rules-eat/>

## 영국 : 명칭 변경과 함께 쇄신되는 국민병가서비스

영국 고용연금부(Department for Work and Pensions: DWP)는 정부의 직업보건 서비스(Health and Work Service)가 “근로적합형 서비스(Fit for Work)”라는 새로운 이름으로 시행될 예정이라고 발표했다. 해당 서비스는 2015년에 실시될 국가계획으로 2014년 말 파일럿 테스트를 시작할 예정이다. 복지개혁 부문 각료인 로드 프로이드(Lord Freud)는 “직업을 갖는 것은 개인의 복지를 향상시키고 건강을 증진시키는 데 도움이 된다”며 “근로적합형 서비스는 사용자와 근로자가 병가를 관리하고 이용하는 데 도움을 줄 것이며 근로복귀 절차를 도울 것”이라고 말했다.

이와 함께 정부는 2013년 10월부터 2014년 1월 말 사이에 영국 내 지역보건의들이 작성한 의료기록에서 수집된 내용과 관련 지역보건의들에 의해

수집된 정보를 추가한 데이터에 기반하여 지역보건의(general practitioner: GP)가 새로운 서비스에 환자를 위탁할 가능성에 대한 연구를 진행했다. 그 결과 지역보건의들이 자격을 갖춘 환자의 약 36%를 새로운 서비스에 위탁할 것으로 전망하였으며, 이에 대해 고용연금부는 새로운 서비스가 연간 31만 건에서 45만 건가량의 위탁서비스를 처리하게 됨을 뜻한다고 말했다.

이 연구에 따르면, 지역보건의들은 정신과적 질환이나 근골격계 질환을 가진 환자와 장기 의료기록을 가진 환자에 대해 위탁 의사를 밝힐 가능성이 높은 것으로 나타났다. 또한 직업보건에 보다 긍정적인 태도를 가진 지역보건의의 위탁률이 그렇지 않은 경우보다 높았다. 지역보건의들은 새로운 서비스가 고용근로자뿐만 아니라 더 넓은 범위의 환자

에게 열려 있다면, 그리고 해당 서비스가 무엇을 제공하는지에 대해 잘 이해할 수 있고 환자에게 도움이 된다는 증거만 있다면 새로운 서비스에 환자를 위탁할 가능성이 높을 것이라고 응답했다. 지역보건의료들은 일반적으로 서비스 수준이 낮다고 인식되면 위탁을 꺼리게 되는데, 예를 들어 해당 서비스의 접근이 용이하지 않거나 위탁 절차가 지나치게 복잡하고 서비스가 환자에게 도움이 되지 않을 것이라고 판단되는 경우 등이 이에 해당된다고 이 연구는 덧붙였다. 또한 보고서는 지역보건의료들이 회복가능성이 매우 높아 곧 직장으로 복귀할 수 있는 환자는 위탁하지 않을 가능성이 높다고 주장했다. 이와 마찬가지로 직장복귀 동기가 낮은 환자와 사용자 기반의 직업보전서비스를 받고 있는 환자들은 새로운 서비스에 위탁될 가능성이 낮아 보인다고 지역보건의료들은 응답했다.

영국 고용연금부는 미국, 호주, 캐나다, 사우디아라비아, 영국 등에서 국가보건프로그램의 행정 서비스를 제공하는 미국 기업인 맥시머스(Maximus)와 2015년부터 3년간 계약을 체결할 것이라고 지난 10월 발표했다. 올해 3월 정부는 기존 서비스 제공자인 아토스(Atos)와 조기 계약 종료에 합의했다고 밝힌 바 있다. 장애부 장관인 마크 하퍼(Mark Harper)는 “우리는 수당 의존의 고리를 끊고 직장복귀가 가능하도록 돕는 데 전념하고 있다”며 “일할 수 없는 상황이라면 독립적으로 삶을 영위할 수 있도록 도와야 한다는 점은 명백하다”고 말했다.

• 출처: 퍼스넬 투데이, 2014년 11월 20일자, ‘National sickness absence service rebranded as “Fit for Work”’, <http://www.personneltoday.com/hr/national-sickness-absence-service-rebranded-fit-work/>

## 영국 : 2014추계보고, 견습생 고용 기업 국민보험 부담금 면제 발표

조지 오스본(George Osborne) 재무장관은 기업의 훈련생 채용 장려조치로서 견습생에 대한 국민보험 기업 부담금을 면제할 것이라고 발표했다. 재무장관은 12월 3일 열린 추계보고에서 현재 21세 미만의 견습생 고용 기업을 대상으로 한 국민보험료 면제를 25세 미만으로 확대한다고 밝혔다. 해당 조치로 다음 의회 회기까지 지난 4년의 기간보다 50% 증가한 300만 명 이상의 견습생들이 기업에 채용될 수 있기를 기대하고 있다.

50만 명으로 추산되는 견습생을 이미 고용한 기업들은 2016년 4월부터 적용될 해당 조치로 이득을 볼 것이 예상되나, 이 조치로 인해 2019/20년 회계연도까지 4억 파운드 이상의 정부 손실을 초래할 것으로 보인다. 오스본 장관은 “현재 우리는 견습생 고용 기업에 국민보험료를 부담시키고 있다. 젊은 견습생들에 대한 고용세는 완전히 폐지될 것이다. 기업이 젊은이들에게 인생의 기회를 준다면 우리는 세금을 부과하지 않음으로써 기업을 도울 것”이라



고 말했다.

약 200만 명이 연합정부하에서 견습생제를 시작했고, 2009/10회계연도 이래 고등 견습생제의 수가 6배 증가했다. 데이비드 카메론(David Cameron) 총리는 다음 회기까지 300만 명의 견습생이 채용되기를 바란다고 말했다. 전문직 종사자 조직인 ICAS 조세담당 이사인 엘스페스 오차튼(Elspeth Orcharton)은 이번 조치가 “기업이 젊은이들의 재능에 투자하도록 하는 좋은 장려책이 될 것”이라고 말했고, 사이먼 워커(Simon Walker) 영국 관리자협회(the Institute of Directors) 총재는 해당 발표에 대해 “환영”한다고 하였다. 링컨셔(Lincolnshire)에 위치한 스탬퍼드 및 그랜덤(Stamford and Grantham) 선거구의 보수당 의원인 닉 볼스(Nick Boles)도 이번 조치가 “견습생을 채용하는 또 다른 좋은 이유”라고 하였고, 글로스터셔(Gloucestershire)에 속한 스트라우드(Stroud) 선

거구의 보수당 의원인 닐 카마이클(Neil Carmichael) 역시 “더 많은 기회를 창출할 것”이라고 하였다.

그러나 영국 건축가협회(the Federation of Master Builder) 회장인 블라이언 베리(Brian Berry)는 견습생제를 위한 재정지원이 아직 “미해결 상태”라고 하면서 이에 대해 재무장관이 명료한 답을 내놓고 있지 않다고 지적했다.

- 출처: 텔레그래프(the Telegraph), 2014년 12월 3일자, ‘No national insurance payments for firms hiring apprentices, George Osborne announces in Autumn Statement’, <http://www.telegraph.co.uk/news/politics/georgeosborne/11271556/No-national-insurance-payments-for-firms-hiring-apprentices-George-Osborne-announces-in-Autumn-Statement.html>

**독일 : 장기실업급여(실업급여II) 수급자의 사회통합 정도**

독일은 지난 2003년 노동시장의 유연화적 개혁 과정에서 실업급여 체계를 개선한 바 있다. 소위 ‘하르츠 IV’로 불리는 실업급여II는 과거 법체계의 실업부조(Arbeitslosenhilfe)와 사회부조(Sozialhilfe)를 결합한 제도로서, 명칭은 실업급여지만 실업이 필수적인 수급요건은 아니다.

하르츠 개혁법안에 따른 개정 이전 실업급여의 수령기간은 6개월에서 36개월로 설정되어 있었다. 만약 실업급여 수급기간 내에 재취업에 성공하지 못

하거나 보험료 납입기간의 미달 등으로 실업급여의 수급권을 획득하지 못하여 경제적인 곤궁상태에 처하게 된 경우에는 실업보조금을 청구할 수 있도록 하였다. 이와 같은 기존의 실업급여제도는 실업자들이 실업상태에서도 장기간 안정적인 생활을 영위할 수 있어 재취업에 대한 동기를 제공하지 못하였고, 직접적으로는 정부의 사회보장비용이 과다하게 지출되고, 간접적으로는 노동시장의 탄력성이 저하되어 경기침체의 요인이 된다는 비판이 제

기되었다. 하르츠위원회는 이러한 문제점을 해결하고자 기존의 실업급여 및 실업보조금제도와 기초생활보장급여를 통합하여 '실업급여II'라는 새로운 제도를 시행하였다. 이에 따르면 근로능력이 없어 순수한 의미의 기초생활보장이 필요한 노인, 아동, 청소년 등을 대상으로는 사회법전 제12권의 생계원조(Hilfe zum Lebensunterhalt) 규정에 따른 사회부조(Sozialhilfe)를 받도록 하였고, 근로능력이 있는 수급자에 대해서는 '고용지원 및 고용촉진'에 대해 규정한 사회법전 제2권에 포함시켜 재취업과 고용활성화에 더욱 비중을 두도록 하였다.

이와 같은 새로운 실업급여 체계가 시행된 지 이제 만 10년을 지나면서 새로운 실업급여 체계가 장기실업급여 수급자의 정상적인 사회생활에 실질적으로 기여하고 있는지에 대한 연구가 독일 노동시장 및 직업연구소(IAB)를 통해 수행되었다. 특히 실업상태에 놓여 있는 실업급여II 수급자의 사회활동 정도를 수치화하여 실업급여 수급자의 사회통합 정도를 파악할 수 있는 연구를 진행하였다. 설문조사의 형식으로 진행된 해당 연구는 실업급여 수급자의 사회통합 정도를 1단계부터 10단계까지 평가할 수 있도록 하였다. 그 결과 일반 경제활동인구의 평균 사회통합 정도는 8단계였으나, 실업급여 수급자의 사회통합 정도는 평균 6단계를 기록하였다. 또한 실업급여II를 지급받고 있는 장기실업자는 동호회 활동이나 교회와 같은 공동체 활동에 참가하는 빈도가 매우 낮았으며, 노동조합에 가입되어 있는 비율도 매우 낮게 나타났다.

한편 장기실업급여(실업급여III)를 지급받고 있는 이들의 노동생활 만족도는 매우 낮게 나타났다. 무

엇보다도 실업급여 수급자의 경우에는 평일 근로시간도 매우 짧고 수입도 적을 수밖에 없어 노동자로서의 일반적인 생활과 비교해 상대적인 박탈감을 느끼게 되는 것이다. 이와 같은 생활수준의 차이는 실질적으로도 나타나고 있어, 장기실업급여 수급자의 경우 규칙적인 식사시간을 포기하였다고 응답한 비율이 5%에 달했으며(일반 경제활동인구의 경우에는 0.3%), 겨울 방한복 구입을 위한 별도의 지출을 포기하였다고 응답한 비율도 10%(일반 경제활동인구의 경우 0.7%)에 달하였다. 그 밖에도 비용지불이 수반되는 의료서비스, 예를 들어 안경이나 치과 치료 등을 포기한 비율도 장기실업급여 수급자의 경우에는 약 40%에 달하는 것으로 조사되었다(일반 경제활동인구의 경우 약 6%).

현재의 실업급여 체계상 장기실업급여(실업급여II)를 수급하고 있는 경우에는 근로관계에 종사하고 있으나 저임금으로 인하여 최소한의 생계유지가 어려운 자(Working poor)와 실업급여I 및 기타 사회보장급여를 수급하고 있는 자로서 이 급여만으로는 생계유지가 어려운 자(Aufstocker)로 구별되고 있다. 어느 형태로 장기실업급여를 수급하든지 장기실업급여의 수급대상자는 경제활동능력을 보유한 자로서, 결국 고용지원정책으로서의 저임금, 단시간근로가 아닌 일반 노동시장에 편입되어 노동생활을 영위하도록 하는 것이 해당 사회보장급여의 목적이다. 이번 연구의 경우에는 일반적인 노동시장에 편입되기 위한 전제조건으로서 개인의 사회참여, 즉 경제활동에 앞서 정상적인 사회활동에 참여하고 있는지를 파악하고자 한 것이었다. 2013년 한 해 동안 약 1만 4천 명의 인원, 약 1만 가구를 대상으로 설문조사



를 진행하였고, 15세에서 64세 사이의 응답자 4,096 명의 데이터를 분석하여 위와 같은 결과를 도출하였다.

전체 실업자 중 실업급여II를 수급하고 있는 장기 실업자에 대해서는 사회법전 제2권의 규정에 따라 금전적인 급여 이외에도 직업교육이나 직업소개 등의 고용촉진정책들이 병행하여 이루어지고 있다. 이번 연구 결과는 이와 같은 고용지원정책과 함께 실업급여II를 수급하던 실업자들이 실업상태를 벗어난 후에는 여전히 실업급여II를 수급해야 하는 저임금 상태가 유지되는 상황에 머무르지 않고 일반 노동시장에 편입되어 생활을 영위할 수 있도록 사회

통합을 위한 정책도 병행되어야 함을 확인시켜주었다.

- 출처: 1. 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 11월 19일자, 'Arbeitslose Hartz-IV-Empfänger fühlen sich schlecht integriert', <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitslose-hartz-iv-empfaenger-fuehlen-sich-schlecht-integriert-a-1003893.html>
- 2. IAB 단신, 2014년 24호, 'Materielle und soziale Lage der ALG-II-Empfänger', <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2414.pdf>

### 독일 : 근로시간의 유연화 확대에 의한 성별 근로시간 불균형 심화

독일의 근로시간은 노동시장의 개혁을 바탕으로 더 단축되고, 다양해지며, 유연화되어 왔다. 하지만 이러한 변화가 근로자의 이익에 항상 부합하는 방향으로 진행되어 온 것은 아니다. 이와 같은 변화의 과정 속에서 근로자에게는 손해를 강요하고 사용자 이익에만 부합하는 상황을 방지하기 위해서는 법 또는 단체협약을 통한 한계 설정을 필요로 한다. 이와 관련한 연구 결과가 최근 한스-뵘클러재단 산하 경제사회연구소(WSI)의 '근로시간 보고서'를 통해 발표되었다.

전형적인 근로시간은 9시에 출근하여, 12시에 점심 휴식시간이 주어지며, 퇴근시간이 5시로 정해져 있다. 하지만 이와 같은 기준 근로시간은 좀 더 유연한 모델로의 변화를 요구받고 있다. WSI의 보고서에 따르면, 특히 시간제 근로계약, 교대제 근로형태 또는 납품업무의 경우에서 점차 더 많은 근로자가, 특히 여성이 유연화된 근로시간에 따라 업무에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 보고서 작성에 참여한 학자 및 전문가들이 자신의 기존 연구 및 새로운 자료에 기초하여 독일 근로자의 근로시간 변

\* Dr. Nadine Absenger, Dr. Elke Ahlers, Dr. Reinhard Bispinck, Prof. Dr. Alfred Kleinknecht, Dr. Christina Klenner, Dr. Yvonne Lott, Dr. Toralf Pusch, Dr. Hartmut Seifert

화 추이와 경향에 대해 분석한 결과, 점차적인 근로시간 단축이 작업장의 안전에 기여한 것으로 나타났다. 근로시간 단축과 동시에 유연화 경향을 보인 근로시간의 변화에 대하여 한편으로는 경제위기 속에서 고용을 유지할 수 있도록 근로시간 계좌제를 탄생시켰고, 다른 한편으로는 더 높은 업무 강도를 비롯하여 업무와 개인적 삶의 경계를 허물어 고용의 질은 부분적으로 하락한 것으로 평가하였다. 이들은 현대적인 근로시간 정책은 성별에 따른 차별이 없고, 근로시간을 자율적으로 결정할 수 있어야 하며, 사용자의 지시에 따라 이미 정해진 근로시간에 관한 규율이 손쉽게 무력화될 수 없어야 한다고 주장하였다. 또한 사업장 단위의 근로시간 정책을 결정할 수 있는 주요 관계자, 대표적으로 단체협약 당사자, 입법자, 사업장 단위 이익대표 및 인사담당자 등이 이와 같은 현대적 근로시간 체계로 변화를 주도해 나갈 수 있을 것으로 예상하였다.

지난 1992년부터 2012년 사이 평균 근로시간은 주당 38.1시간에서 35.5시간으로 줄어들었다. 여기에는 시간제근로자의 비율이 약 두 배로 증가하여 전체 근로자의 27%에 달하고 있는 것이 주요하게 작용한 것으로 보인다. 기본적으로 전일제 근로자의 평균 근로시간은 주당 41.9시간으로 20년 전과 비교하여 큰 변동이 없었다. 이러한 근로시간 현황은 월요일부터 금요일까지의 주중근로에 대하여 주말근로가 빈번하게 이루어지고 있음을 보여준다. 절반 이상의 근로자가 종종 야간근로, 교대제근로 또는 주말근로를 경험한 것으로 조사되었다. 단체협약의 교섭대상이 되는 주당 근로시간과 휴가일의 결정을 바탕으로 산정한 연간 근로시간의 경

우 1980년대 중반 이후부터 눈에 띄게 감소하였으나, 1990년대 말부터는 제자리걸음을 하며 연간 약 1,660시간을 유지하고 있다.

단체협약상의 근로시간이 단축되는 대신 유연적 근로시간제도는 차츰 증가하였다. 그러한 과정에서 사업장의 생산 및 근로조건 유연화에 따른 경제영역 전반에 걸친 대응책은 거의 없었던 것으로 분석되었다. 몇몇 단체협약이 사용자에게 기간을 정한 근로시간 단축, 계절별 변형 근로시간, 주말근로 또는 교대제 근로 등과 같은 근로시간의 유연화를 규정하였지만, 지금까지는 그 성과에 있어 한계를 나타내고 있으며, 근로자의 근로시간과 관련한 이익 역시 단체협약에 의해 좌우되는 모습을 보였다. 특정한 사회적 상황에 직면하면서 단시간근로에 관한 규정 또는 근로면제 청구권 등의 개선과 같은 발전적 변화도 있었으나, 이는 단지 일부 산업분야에 국한된 것이었으며, 근로자의 권리는 경우에 따라 사업장의 이해관계와 예외조항에 의해 제한되기도 하였다.

WSI의 근로시간에 관한 보고서에 따르면, 평균 근로시간은 줄어들었으나 2012년 전체 경제영역의 근로시간 총량은 1995년 평균과 유사한 수준에 놓여 있는 것으로 나타났다. 이는 그 사이 경제활동인구가 약 3,770만 명에서 약 4,160만 명으로 증가하였기 때문이다. 이와 같은 노동인구의 증가는 근로계약의 유연화를 통한 일자리 나누기로는 감당하기 어려운 수준이었다고 전문가들은 지적하였다. 특히 여성의 사회참여 증가, 이민자 증가 등 노동력의 공급이 지속적으로 증가하고 있는 상황에서 실업률의 감소를 설명할 수 있는 유일한 요인은 평균 근로시



간이 감소한 것 밖에는 없다는 것이다. 근로시간 단축에 기초한 실업률 감소를 성공적인 결과로 인정한다 하더라도 여성의 근로시간이 상대적으로 더욱 불균형하게 감소하였다는 사실은 비판의 대상이 되고 있다. WSI 보고서의 자료에 따르면 1992년 약 34시간이었던 여성의 주당 근로시간은 2012년 약 30.5시간으로 줄어들었다. 반면 남성의 주당 평균 근로시간은 1992년 41.8시간에서 39.8시간으로 약 2시간만 감소한 것으로 나타났다. 그 결과 남녀 간 주당 근로시간의 격차는 7.8시간(1992년)에서 9.3시간(2012년)으로 증가하였다. 이 격차는 유럽에서도 가장 높은 수준에 해당한다고 WSI 보고서는 지적하였다.

노동시장의 개혁과 함께 성장한 비정규 노동시장

에서 여성이 차지하는 비중이 높게 나타나고 있는 현상을 일과 가정의 양립을 위한 여성의 자발적인 선택으로 인정한다고 하더라도 성별에 따른 근로시간의 불균형이 지속적으로 심화되는 현상은 바람직하지 않은 것이 사실이다. 특히 여성의 사회참여가 증가하고 있는 상황에서 정규직 노동시장에 대한 여성의 진입장벽이 과거보다 더욱 높아진 것은 아닌지 검토해 볼 필요가 있으며, 노동시장의 유연화적 개혁의 부작용을 최소화하기 위한 정책이 이어져야 할 것으로 보인다.

- 출처: WSI 언론보도용 자료, 2014년 11월 27일자, 'Arbeitszeiten: Flexibilisierung nicht immer im Interesse der Beschäftigten', [http://www.boeckler.de/45169\\_51884.htm](http://www.boeckler.de/45169_51884.htm)

### 스웨덴 : 대학교육이 평생소득에 미치는 효과와 직업별 차이

최근 스웨덴의 전문직 종사자 노동조합인 SACO는 어떤 대학교육을 선택하는가에 따라 대학교육에 대한 투자효과에 차이가 있을 수 있다는 조사 자료를 발표하였다. 이 자료에 의하면, 대학교육 수료 후 얻게 되는 직업 36개 중 12개의 직업은 대학교육을 이수했음에도 불구하고 고등학교 졸업자와 평생소득을 비교했을 때 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 스웨덴의 경우 각 직업별 임금격차는 그다지 크지 않으며 고등학교만 졸업해도 평생소득이 평균 1,400만 크로나에 달한다.

SACO가 정의한 평생소득의 개념은 약간 복잡할

수 있다. 일단 스웨덴 국민 한 명의 평생소득이 합산되는 기간은 고등학교를 졸업하는 시점부터 대부분의 사람들이 사망하게 되는 85세까지의 시기로 제한된다. 평생소득은 이 기간 동안 한 사람이 벌어들이는 모든 소득을 말하며, 여기에는 그가 대학교육을 받는 동안 국가에서 제공하는 학자금 용자와 학비 보조금, 그리고 세금을 공제한 임금과 연금이 포함된다. 그러나 대학졸업자들이 임금근로자로서의 생활을 시작하게 되면서 지불해야 하는 학자금 용자에 대한 이자 및 원금 상환금은 제외되며, 각종 직업에 따라 차이가 있는 실업률까지도 고려하여

산정되는 것이다.

스웨덴의 경우 고등학교 졸업 후 보통 5년 이내에 대학을 진학하면 정상적인 것으로 여긴다. 하지만 이번에 SACO가 대학교육의 평생소득에 대한 효과를 보여주는 조사 자료를 발표했을 때, 이 조사는 고등학교 졸업자가 바로 대학을 진학한다는 가정하에 이루어진 것이다. 이러한 점을 고려하여 살펴봤을 때, 평균 39세가 되면 대학교육에 투자한 비용을 모두 회수하고 소득이 플러스가 되는 것으로 나타났다.

좀 더 자세히 말하자면, 한 사람이 대학교육을 받는 동안에는 국가에서 제공하는 학생 용자와 학비 보조금으로 생활해야 하기 때문에 고등학교만 졸업하고 일을 하는 사람보다 소득이 낮은 것이 보통이다. 하지만 이 사람이 대학졸업 후 구직에 성공하게 되면 고등학교만 졸업하고 일하는 사람보다 높은 임금을 받는 직업을 가지게 되기 때문에 몇 년 후에

는 고등학교 졸업 후 바로 일을 하는 사람과 소득이 비슷해지는 시기에 도달한다. 그 시기가 지나면 대학교육을 받은 사람이 고등학교만 졸업한 사람보다 높은 소득을 얻게 되는 것이다.

SACO에 의하면, 선별된 36개 직업 중 24개의 직업만이 고등학교 교육을 받은 사람보다 많은 평생 소득을 벌 수 있다고 한다. 모든 직업 중 평생소득이 가장 높은 직업은 의사이며 전문공학기사, 경제, 경영학 전공자, 법률학 전공자들이 전공을 살려 일하는 직업도 평생소득이 높은 편이다. 반면 치위생사, 사서, 물리치료사, 교사의 평생소득은 고등학교 졸업자들이 일하는 직업보다 낮은 수준인 것으로 나타났다.

• 출처: 스웨덴 전문직 종사자 노동조합 SACO, 2014년 9월 29일자, 'Rapport "Lönsamma studier"'

## 스웨덴 : 노동시장 실업자 수, 감소 추세 지속

스웨덴 노동시장에서 전국적으로 실업자 수가 지속적으로 감소하고 있다. 특히 16세에서 64세 사이 연령의 고용가능인구 중 국영고용센터에 등록하여 구직활동을 벌이고 있는 실업자 수는 약 37만 3,000명에 달한다. 스웨덴의 실업자 수는 지난 2013년 같은 달과 비교해 약 29,000명이 감소하였다. 그 결과 2014년 10월 말 스웨덴 전체 실업률은 7.9%로서 2013년 10월의 실업률인 8.5%와 비교해

상당히 감소하였음을 알 수 있다.

구체적으로, 약 반 년 전부터 국영고용센터에 등록해 구직활동을 벌이고 있는 구직자 수는 계속 감소하고 있는 상황이다. 즉 장기적으로 구직활동을 하고 있는 구직자의 수가 감소하는 동시에 새롭게 노동시장에 진입해 구직활동을 하고 있는 구직자 수도 계속 줄어들고 있다.

좀 더 구체적으로 살펴보면 2014년 10월 약 20



만 명에 달하는 구직자가 6개월 이상 실직상태인 것으로 나타났는데, 이는 지난 2013년 10월과 비교해 약 12,000명이 감소한 것이다. 이와 동시에 약 29,000명이 국영고용센터에 새롭게 등록해 구직활동을 펼치고 있는데, 이는 2013년 10월과 비교할 때 약 2,000명 감소한 수준이다.

스웨덴의 전반적인 실업률 감소와 함께 청년실업률도 계속 감소하고 있다. 2014년 10월 말 현재 18세에서 24세의 청년 중 국영고용센터에 등록하여

구직활동을 하고 있는 구직자 수는 83,000명으로, 이는 2013년 10월과 비교해 약 13,000명이 감소한 수치이다.

한편 2014년 10월 중 감원예고 통보를 받은 노동인구는 약 4,800명으로 이는 2013년 10월과 비교해 약 900명 감소한 수치이다.

- 출처: 스웨덴 국영고용센터, 2014년 11월 11일자, 'Fortsatt minskning av inskrivna arbetslösa'

### 프랑스 : 위기 이후 장애인 고용문제 갈수록 심각

제18차 장애인 고용 촉진 주간이 지난 11월 17일 시작되었고, 오는 12월 중순 엘리제궁에서는 제3차 장애인 고용 컨퍼런스가 개최될 예정이지만, 장애인 실업률은 사상 최대치를 기록하고 있다. 프랑스 장애인협회(APF)에 따르면, 2013년 말 기준 장애인 구직자는 41만 3,421명으로 지난 6년간 2배나 증가했다. 장애인 실업률은 22%로 비장애인 실업률에 비해 2배나 높은 수치를 기록했다. 또한 실업에 빠진 장애인 노동인구 중 56%는 1년 이상의 장기실업 상태에 머무르며, 44%는 50세 이상인 것으로 나타났다.

장애인협회 알랑 로송 회장은 “장애인의 경우 일 자리를 잃게 되면, 새로운 직장을 찾는 데까지 평균 4년이 걸린다”고 설명한다. 때로는 이보다 훨씬 더 많은 시간이 소요되기도 한다. 1997년 장애 판정을 받은 한 장애인은 새로운 직장을 찾는 데 15년이

걸리기도 했다. 현행법상 공공부문뿐만 아니라 민간부문의 사용자는 20인 이상의 근로자를 채용하고 있을 경우, 직원 수의 6%를 장애인으로 채용해야 한다. 하지만 공공부문의 경우 장애인 채용률은 4.5%에 머물고 있으며, 민간부문은 3%에 불과하다. 즉 대다수 사용자들이 장애인을 채용하는 대신 법칙금을 납부하고 있는 것이다. 이 법칙금은 채용하지 않은 장애인 근로자 한 명당 시간당 최저임금의 최소 400배에서 최대 1,500배에 달한다. 즉 현행 최저임금은 시간당 9.53유로이므로, 채용하지 않은 장애인 근로자 한 명당 최소 3,812유로(한화 약 523만 원)에서 14,295유로(한화 약 1,960만 원)에 해당하는 벌금을 납부해야 한다.

위기 이후 장애인뿐만 아니라 비장애인의 채용 역시 타격을 받고 있지만, 이러한 현상은 경제위기 로만 설명될 수 있는 것은 아니다. 사회당 소속의

아니 르 우에후(Annie Le Houérou) 의원은 이 문제에 대한 보고서를 지난 11월 초 노동부에 제출했다. 아니 르 우에후 의원은 이 보고서를 통해 “장애가 있는 사람들을 보다 지속적이고 광범위한 수준에서 일상적인 직업 활동으로 유인하기 위한 대책을 강구해야 할 시점”이라고 강조했다. 동시에 장애인들의 근로조건과 고용을 지속적으로 향상시키기 위해, 노동법전에 명시하고 있는 근로조건 및 보건, 위생위원회(CHSCT)에 새로운 권한을 부여하는 등의 14가지 제안 사항을 제시했다.

포(PAU) 지역 경영대학(ESC)의 까테린 콜 씨는 “장애인 고용대책은 무엇보다 장애인과 이들을 채용해야 하는 경영진들에 대한 교육에 초점을 맞춰야 한다”고 강조했다. 그녀는 또한 “위기 이후, 기업은 즉시 일자리에 투입되어 실무가 가능한 인력을 선호한다”고 설명한다. 하지만 장애가 있는 노동인구의 3분의 1은 고교 2년 이하 수준의 학위를 지니

고 있고, 장애인 구직자 중 4분의 3은 고등학교 졸업 학위(바칼로레아)가 없는 실정이다.

일반 기업으로의 취업이 어렵기도 하지만 정부 보조금이 끊긴 상태에서 장애인 특별채용 역시 어렵기는 마찬가지이다. 정부의 지원 아래 장애인만을 채용하는 1,400여 개의 기업 및 서비스 업체는 여전히 1만 개에 달하는 추가적인 일자리 창출을 기대하고 있지만, 2008년 1,100만 유로의 투자 지원을 통해 활성화하고자 했던 정책이 중단되면서 어려움을 겪고 있다. 장애인협회는 “2013년 장애인 고용시장은 얼어붙었고, 지원금의 60%만이 제공된 상태”라며 아쉬움을 토로했다.

• 출처: Le Figaro, 2014년 11월 14일자, 'Le travail des handicapés touché par la crise', <http://www.lefigaro.fr/emploi/2014/11/17/09005-20141117ARTFIG00001-le-travail-des-handicapes-touche-par-la-crise.php>

## 프랑스 : 사퇴 위기에 몰린 CGT 티에리 르퐁 위원장

지난 12월 12일 프랑스 노동총연맹 CGT의 공공서비스연맹이 상부 조직인 CGT의 티에리 르퐁 위원장의 사퇴를 요구하고 나섰다. 공공서비스연맹뿐만 아니라 조직 내외적으로 전방위적인 사퇴 압박을 받고 있는 가운데, 르퐁 위원장은 최근 연일 언론과의 접촉을 늘리면서 사퇴의사가 없음을 거듭 강조하고 나서고 있다. 자진사퇴가 이뤄지지 않을 경우, 그의 거취는 오는 2015년 1월 13일 개최되는

전국연맹위원회(노동조합 의회)에서 결정될 것으로 보인다.

사태의 발단은 시사 주간지 까나르 앙쉼네(Canard enchaîné)의 지난 10월 29일자 기사에서 비롯되었다. 이 언론사는 CGT가 위원장의 직무 아파트 개보수 공사를 위해 13만 유로(약 1억 8천만 원)를 사용했다고 보도했다. 해당 기사에 따르면, 처음 보수작업의 견적은 15만 유로 이상이었으나,



최종 13만 유로로 조정되었다. 또한 이 아파트의 면적은 120제곱미터이며, 임대료는 2천 유로(한화 약 275만 원)에 달한다. 또한 파리 동쪽 외곽 뱅센느 숲 근처에 자리 잡은 이 아파트에는 홈시네마 기기와 포도주 저장 창고까지 구비될 계획이었으나, 위원장이 포기한 것으로 알려졌다고 덧붙였다.

CGT는 즉각 내부조사에 착수했고, 이것이 CGT의 재무국장인 에릭 라퐁의 단독 결정이었음이 밝혀졌다. 또한 CGT 활동가들과 산하 조직에 보내는 10월 29일자 소식지를 통해, 내부분건이 악의적으로 유출되었지만, 홈시네마 기기나 포도주 저장 창고 같은 것은 문서에 없었던 내용이며, 보수공사비용 역시 2013년부터 지금까지 진행된 공사비의 총액이라고 설명했다. 또한 CGT 역사상 처음으로 파리 이외의 지방출신 인사가 위원장으로 당선됨에 따라 CGT 본사 근거리에 있는 지역에 직무실 겸 주거공간을 마련해야만 했다고 밝혔다. 이와 함께 파리 지역 부동산 시세는 모든 이가 알고 있을 것이며, CGT는 조합원들의 조합비를 적절히 사용하는데 최선을 다하고 있다고 설명했다.

하지만 이 사건은 언론매체를 넘어, 정치권의 반응까지 이끌어낸 정도로 확대되었다. 결국 르퐁 위원장은 지난 11월 4일 개최된 CGT의 전국연맹위원회에서, 자신의 아파트 공사비용에 대하여 정확한 액수는 13만 유로가 아닌 10만 5천 유로였으며, 면적 역시 120제곱미터가 아니라 79제곱미터라고 설명했다. 이는 “내부적인 의사결정 및 집행 과정상 발생한 공동체의 실수지만, 개인들의 책임을 덮을 수 있는 것이 아니며, 반드시 바로잡아야 할 잘못”이라는 입장을 밝혔다. 즉 “보다 많은 사

람들과 토론해서 이 일을 결정했다면, 아파트를 구입하거나 보수공사 규모를 더 축소시킬 수 있었을 것”이라는 설명이었으며, 이는 재무국장의 실수를 강조한 것으로 해석되었다. 이날 대회에서 르퐁 위원장의 지위는 유지되었지만, 오는 1월 13일 특별대회를 개최하기로 하고, 그 자리에서 이번 안건을 다루기로 결정했다.

그러나 공식적인 발표 이후에도 사건의 파장은 사그라지지 않았다. 프랑스 제1 노동조합연맹임과 동시에 가장 급진적인 노선을 표방하는 CGT가 위원장의 직무용 아파트를 위해 지나치게 많은 돈을 썼다는 여론은 잦아들지 않았다. 또한 수년 전부터 CGT의 위기론이 끊임없이 이어지고 있는 가운데, 이번 아파트 사건이 내외부적인 CGT의 위기를 더욱 가속화했다는 해석이 등장했다.

이런 상황에서 카나르 앙세네는 11월 26일자 신문을 통해, CGT가 본사 내 위원장 사무실의 공사비용으로 6만 2,179유로(한화 약 8,500만 원)를 사용했다고 보도했다. 또한 총연맹 위원장에 당선된 후, 자신의 활동 지역이었던 노르망디를 떠나면서 2만6천 유로의 특별수당을 받았다고 하였다. 이 때문에 르퐁 위원장의 입지는 급격하게 좁아졌고, 내부에서 사퇴 요구가 나오기 시작했다. 무엇보다 도덕성에 타격을 입었기 때문이다.

그러나 르퐁 위원장은 지난 12월 18일부터 언론과의 접촉을 적극적으로 늘리면서, 자신의 사퇴가 이번 사건의 해결에 아무런 도움이 되지 않는다고, 공식적인 거부 의사를 밝혔다. 그는 뉴스전문 라디오 채널인 프랑스 앵포(France Info)에 출연하여, “자신은 언론에서 말하는 ‘사치스러운’ 삶을 살

고 있는 것이 아니며, 사르코지 전 대통령의 이미지와 결부된 그런 종류의 삶이 아니다”고 밝혔다. 또한 “노르망디를 떠날 때, 동료들이 6개월분의 임금을 선물로 지급해준 것”이라고 설명하며, “더 이상의 마녀사냥은 없어야 할 것”이라고 주장했다.

한편 르퐁 위원장의 공식 임기는 2016년 10월에 개최되는 전체 대의원대회까지이며, 이 대회를 통해 그의 재임 여부가 결정된다.

- 출처: 1. Le Monde, 2014년 10월 28일자, ‘CGT: la coûteuse rénovation de l’appartement de Thierry Lepaon’, [http://www.lemonde.fr/politique/article/2014/10/28/la-cgt-regle-120-000-euros-de-renovation-pour-l-appartement-de-thierry-lepaon\\_4514026\\_823448.html](http://www.lemonde.fr/politique/article/2014/10/28/la-cgt-regle-120-000-euros-de-renovation-pour-l-appartement-de-thierry-lepaon_4514026_823448.html)
- 2. Le Monde, 2014년 11월 25일자, ‘Après l’appartement, la coûteuse rénovation du bureau de Thierry Lepaon’, <http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/11/25/>

[le-bureau-de-thierry-lepaon-renové-aux-frais-de-la-cgt-selon-le-canard-enchaîné\\_4529229\\_3234.html](http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/11/25/le-bureau-de-thierry-lepaon-renové-aux-frais-de-la-cgt-selon-le-canard-enchaîné_4529229_3234.html)

3. Les échos, 2014년 12월 5일자, “CGT: Thierry Lepaon poussé vers la sortie”, <http://www.lesechos.fr/economie-france/social/0204017869743-cgt-thierry-lepaon-pousse-vers-la-sortie-1075253.php>
4. France Info, 2014년 12월 19일자, ‘Lepaon : “Mon départ ne réglerait pas les problèmes politiques à la CGT”’, <http://www.franceinfo.fr/emission/l-interview-politique/2014-2015/lepaon-mon-depart-ne-reglerait-pas-les-problemes-politiques-la-cgt-19-12-2014-07-25>



아시아

일본 : 「과로사 등 방지대책 추진법」 시행

2014년 11월 1일부터 '과로사 등 방지대책 추진법'이 시행된다. 동법은 '일·가정 양립', '건강하고 충실히 계속 일할 수 있는 사회 실현'에 기여하는 것을 목적으로 한다. 동법에서 '과로사 등'이란, 과중한 업무로 인해 뇌혈관질환이나 심장질환이 원인이 된 사망, 또는 업무상의 강한 심리적 압박으로 인해 정신장애가 원인이 된 자살이나 정신장애라고 정의하고 있다.

일본 정부는 동법에 따라 과로사 등에 관한 연구조사를 실시하고, 그 성과를 과로사 등의 방지에 효과적인 대책에 반영함과 동시에, 과로사 등 방지의 중요성에 관하여 국민적 관심과 이해를 높이는

정책을 실시할 의무를 갖게 되었다. 동법의 소관 부처인 후생노동성은 과로사 등의 환자나 가족 대표, 노사 대표, 관련 전문가 12인 이내로 구성되는 '과로사 등 방지대책 추진협의회'를 만들어 운영하게 되었다.

동법이 제정된 배경은 업무상 과로사가 지속적으로 발생하고 있으며, 또한 줄지 않고 있기 때문이다. 아래 표에서 보는 바와 같이 뇌·심장질환 또는 정신장애에 의한 과로사는 매년 200건 전후이며 2012년에는 216건으로 최근 5년간 최고치를 기록하였다. 뇌·심장질환의 경우, 과로사로 인정되는 것은 대부분 월평균 초과근무 80시간 이상인데, 이

<표> 뇌·심장질환 및 정신장애 산재보상 상황

		2009	2010	2011	2012	2013
전체(사망보상결정건수)		169	178	187	216	196
뇌·심장질환	청구건수	767	802	898	842	784
	보상결정건수	293	285	310	338	306
	사망보상결정건수	106	113	121	123	133
정신장애	청구건수	1136	1181	1272	1257	1409
	보상결정건수	234	308	325	475	436
	사망보상결정건수*	63	65	66	93	63

주: 1) 피해자나 그 가족 등이 소송 등으로 행정처분 취소를 신청하여 새롭게 보상지급이 결정된 건수는 포함되지 않음.

2) \*는 자살미수도 포함함.

자료: 후생노동성, 「2013년도 뇌·심장질환과 정신장애 산재보상 상황」.

경우가 전체 과로사에서 차지하는 비율은 2012년 89.4%, 2013년 88.0%였다. 구체적으로 인정되는 기준을 보면, 업무상 과로사는 과로사 직전 1개월의 초과근무가 100시간 이상이거나, 직전 2개월에서 6개월 사이 월평균 초과근무가 80시간 이상일 경우 대부분 인정되고 있다.

과로사는 30대부터 50대 사이에서 많이 나타나는데 40대가 전체 과로사에서 차지하는 비율은 2012년, 2013년 모두 35%인 것으로 나타났다.

- 출처: 1. 후생노동성 홈페이지, ‘平成26年11月1日より、過労死等防止対策推進法が施

行されます’, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053525.html>

2. 후생노동성 홈페이지, 2014년 6월 27일자, ‘平成25年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を公表’, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html>

3. 노동정책연구·연수기구 홈페이지, ‘Q5 過労死の認定基準はどうなっていますか。’, [http://www.jil.go.jp/rodoqa/08\\_eisei/08-Q05.html](http://www.jil.go.jp/rodoqa/08_eisei/08-Q05.html)

## 일본 : 외식업과 서비스업의 아르바이트 및 시간제 근로자의 시급 크게 인상

아르바이트 및 시간제 근로자의 시급이 계속해서 인상되고 있다. 지난 2014년 11월 20일, 구인정보업체인 리크루트잡스가 발표한 10월 모집 시의 평균시급은 3대 도시권(수도권, 도카이, 간사이)의 경우 961엔으로 전년동월에 비해 0.8% 인상된 것으로 나타났다. 이는 외식업 등에서의 시급 인상이 전체 평균 시급을 끌어올리고 있는 것으로 분석되며, 조사를 시작한 2006년 1월 이후 가장 높게 나타났다.

구인건수의 약 30%를 차지하고 있는 음식점 종업원 등 ‘푸드계열’의 시급은 평균보다 1.1% 높게 나타났다으며, 간사이 지역의 경우에는 2.1%까지 인상된 것으로 나타났다. 이러한 상황에 대하여 쇼퍼센터 등의 경우에는 같은 시설에 있는 다른 업체와의

모집 경쟁이 치열하기 때문에 시급을 올릴 수밖에 없는 상황이다. 이와 함께 “고객 단가가 높은 음식점의 경우는 시급 인상의 여지가 있다”는 지적도 나오고 있다.

판매 및 서비스분야의 시급도 전년동월대비 0.3% 인상되었다. 이는 다가오는 연말연시 판매 경쟁을 앞두고 단기 이벤트나 캠페인을 담당하는 인력에 대한 수요가 높아지고 있기 때문인 것으로 분석된다.

한편 파견사원을 모집하기 위한 시급도 인상되고 있다. 3대 도시권의 파견사원의 평균시급은 전년동월대비 3.2% 상승한 1,563엔으로 나타났다. 이는 인력 부족이 심각한 IT 및 기술 분야의 시급 인상이 전체 평균시급을 상승시킨 것으로 분석되고 있



## 세계노동소식

다. 리크루트잡스의 보고서에 의하면 IT 및 기술 분야의 시급은 5.2% 인상되었고 토목 및 설비 분야의 캐드(CAD) 운영자는 공급 부족이 심각한 것으로 나타났다.

- 출처: 1. 일본경제신문, 2014년 11월 15일자, 조간 19 페이지, ‘派遣時給の上昇続く、10

月3.2%高、IT・技術職けん引、三大都市圏。’

2. 일본경제신문, 2014년 11월 21일자, 조간 21페이지, ‘バイト・パート時給上昇、10月、飲食やサービス業高く。’