



세계노동소식

미국

미국 : 개방형 사무실 공간, 생산성에 긍정적 효과 있는 것으로 나타나

한때 첨단 정보통신분야 기업들 사이에서 유행했던 개방형 사무실(근로자 개인에게 지정된 책상/사무실 없이 도서관이나 카페처럼 개방된 공간에 여러 형태의 가구를 배치해 원하는 곳에서 자기 컴퓨터를 가지고 일하는 사무실) 구조에 대해 최근 회의적인 시각들이 지배적이다. 이는 사무실 근로자들 자신만의 작업공간이 확보되지 않는, 근로공간의 지나친 투명성(transparency)이 생산성에 오히려 부정적인 영향을 미친다는 지적들 때문이다.

그러나 최근 경영분야의 저명한 학술지인 '하버드 비즈니스 리뷰(Harvard Business Review)'에 소개된 한 기업의 사례연구에 따르면, 이러한 개방형 사무실 구조가 여전히 생산성 향상에 긍정적인 효과를 주는 것으로 나타났다. 브리지스팬 그룹(The Bridgspan Group)이라는 기업은 최근 개방형 사무실로 이전해 그 효과를 실험하였다. 약 70여 명의 근로자들이 일하는 이 회사는 근로자들 각자 물리적으로 분리된 사무실이나 독립적 공간을 차지해 일하던 기존의 전통적 사무실에서 2개 층 전체 공간이 각각 완전 개방된 사무실로 이전하였다.

사무실 이전은 회사의 경직된 위계 체계를 허물고, 현재의 협동적 기업문화를 강화하기 위한 시도였으며, 현재까지 성공적인 것으로 평가되었다. 개방형 사무실 구조는 특히 근로자의 생산성, 사기 및 근로자들 간 연결성을 향상시켰다. 그러나 기존의 전통적인 사무실 구조에서 이번 개방형 사무실로의 이전 결과를 성공적으로 이끌기 위해 기획단계에서부터 근로자들이 원하는 사무실 구조를 파악하고 이를 근로자들 스스로 사무실 디자인에 반영하기까지 상당한 노력과 준비 단계가 필요했다. 여러 노력 끝에 회사가 새롭게 도입한 개방형 사무실 구조는 다음과 같이 마련되었다.

- 카페 공간: 커피를 마시기 위해 이곳으로 오면서 근로자들이 자연스럽게 서로 만나고, 가벼운 대화를 나눌 수 있는 공간
- 작업실(실험실): 기존에는 방으로 따로 분리된 회의실에서 회의가 진행되었으나, 사무실 한 층의 중앙에 개방형으로 테이블, 소파, 화이트보드 등을 구비한 회의실을 마련
- 도서관: 자연광을 최대한 활용할 수 있는 곳에

물리적으로 분리된, 폐쇄적 공간을 별도로 마련해서 근로자들이 방해 없이 업무에 집중할 수 있도록 하는 공간

- 편한 소파들: 사무실 곳곳에 여러 개의 소파를 모아놓아 소규모 회의를 진행할 수 있도록 함
- 책상: 앉거나 서서 일할 수 있는 책상을 마련해, 날마다 근로자들이 자기 업무를 볼 수 있는 공간 마련
- 전면 유리창으로 구분된 회의실: 회의 참석자들이 아닌 다른 근로자들도 회의실 내부를 지켜볼 수 있지만 방음처리로 소리는 들리지 않도록 함
- 개인 사물함: 근로자 개인 물품을 보관할 수 있는 사물함

위와 같은 노력의 결과, 근로 방식, 의사소통 방식, 그리고 기업문화가 크게 향상된 것으로 평가되

었다. 기존에는 회의를 하기 위해 참석자들 모두가 시간 약속을 정한 후에 회의를 열었으나, 이제는 비공식적으로 담당자들끼리 자주 만나 이야기를 나누고, 3~4명 규모로 계획하지 않은 비공식적인 가벼운 만남과 회의를 통해 새로운 아이디어가 도출되고 있는 것으로 확인되었다. 기존처럼 공식 회의 역시 정기적으로 열고 있으나, 새로운 개방형 사무실 공간에서는 그때그때 필요한 경우 회의에 공식적으로 참석하지 않았지만, 개방형 사무실 어딘가에 있는 근로자를 급히 불러 회의를 진행하는 것도 가능해지는 등 업무 의사소통이 훨씬 유연해져 효율성이 향상된 것으로 평가되었다.

- 출처: Harvard Business Review, 2014년 10월 3일자, 'An Open Office Experiment That Actually Worked'
<https://hbr.org/2014/10/an-open-office-experiment-that-actually-worked/>

미국 : 뉴욕시 보건정신위생과 직원, 자동응답기처럼 전화 응대했다는 사유로 정직 처분

뉴욕시 보건정신위생과(Department of Health and Mental Hygiene) 전화상담부서에서 일하고 있는 로날드 딜런(Ronald Dillon) 씨는 자동전화응답기처럼 고객 전화를 응대했다는 이유로 최근 20일간 무급 정직 처분을 받았다. 이에 대해 그는 행정심판을 제기했으나 결국 패소했다.

현재 66세인 딜런 씨는 1975년부터 뉴욕시 공무원으로 재직해왔으며, 주로 보건정신위생과의 컴퓨터

터 전산관련 업무를 담당해왔다. 그의 현재 업무는 보건정신위생과의 정보기술 및 전산과 관련한 전화 문의를 응대하는 것으로, 전화는 뉴욕시청의 다른 부서 직원들뿐만 아니라 NYCMED라고 불리는 홈페이지 서비스를 이용하는 일반 시민들로부터도 걸려 온다.

딜런 씨를 고발한 시청 담당자에 따르면, 그는 고객의 전화 응대를 포기한 듯, 전화를 건 고객(시청



직원 및 일반 시민)의 요구·질문사항을 제대로 파악하지도 않은 채 다른 부서로 전화를 넘기는 등 업무 태만을 보였다고 한다. 뉴욕시는 고발장에서 “그는 전화를 받으면서 전문적이지 않은 태도를 보였고, 로봇처럼 대답하곤 했다”고 주장했으며, 행정심판 담당판사는 그의 전화 상담 녹음 테이프를 듣고 뉴욕시의 주장에 동의했다. 담당 판사는 딜런 씨에 대해 “느리고, 기계적인 목소리로, 그리고 너무도 정확한 발음으로 ‘전화상담 데스크 딜런입니다. 무엇을 도와드릴까요?’ 라고 응답했다”는 점을 지적했다. 물론 전화 상담이 진행되면서 사람의 목소리로 다시 정상적으로 돌아오긴 했지만, 처음 전화가 걸려왔을 때 응대하는 목소리가 전화를 건 사람들을 불쾌하게 만든다는 지적이었다.

고발장에 따르면, 상담전화를 건 한 시민은 딜런 씨의 이런 전화 응대를 듣고 뉴욕시 보건정신위생과에서 새로운 자동응답서비스를 시작했다고 생각해, 자동응답기계가 아닌 담당직원과 직접 전화통화를 하기 위해 전화를 끊은 사례도 있는 것으로 나타났다. 딜런 씨의 상사인 전화상담부서 관리자는 “그의 이러한 전화 응대 태도로 인하여 하루에도 여러 차례 시민 불만이 접수되고 있다”고 밝혔다.

이에 대해, 딜런 씨는 직장에서 고의적으로 왕따를 당했으며, 자신이 브루클린 사투리를 가지고 있기 때문에 종종 사람들이 자신의 발음을 제대로 알아듣지 못해서 아주 조심스럽게 전화 응대를 한 것 뿐이라며 반박했다. 또한 그는 기술적으로 주로 근무했기 때문에 이러한 전화 상담 요령에 대해 제대로 충분히 교육받지 못했다고 주장했고, 이 부분에

대해서는 담당 판사 역시 고객센터서비스가 그의 전문분야가 아니라는 것을 인정했다. 딜런 씨는 그의 상사가 지속적으로 자신을 놀려대며 따돌림을 했으며, 그런 빌미를 주고 싶지 않아서 전화 응대 목소리에도 최대한 조심해서 기계적으로 응답했을 뿐이라고 주장했다.

그러나 판사는 이를 인정하지 않았다. 판사는 그가 기술직에서 고객 전화상담으로 업무가 변경되고, 마음에 들지 않는 새로운 상사를 두게 된 것에 대해 양심을 품고 고의적으로 전화 응대를 자동응답기처럼 해온 것으로 보인다고 판단했다. 판사는 “딜런 씨가 전화응대를 비전문적이고 로봇처럼 한 것은 유죄”라고 판결하고, 이와 관련한 다른 세 가지 고발사항에 대해서도 유죄를 판결했다. 특히 딜런 씨가 뉴욕시 공무원으로 아주 오랜 기간 근무해왔고 좋은 업무 평가를 받아온 것을 고려할 때, 그가 상사의 요구에 따라 적절하게 전화응대를 할 수 있는 능력이 충분히 있음에도 불구하고, 전화 응대를 이상하게 한 것이 고의적인 행위라고 판단할 수 있다며 판결에 대해 무급정직 처분이 정당하다는 사유를 밝혔다.

- 출처: New York Times, 2014년 10월 30일자, 'Health Dept. Worker Suspended. One Complaint: He Talked Like a Robot'
<http://www.nytimes.com/2014/11/01/nyregion/robotic-voice-by-new-york-health-department-help-line-worker-gets-him-in-trouble.html>

미국 : 유치원 · 보육교사 임금 수십년간 제자리걸음

UC 버클리대학교 육아 · 보육 고용연구센터 (Center for the Study of Child Care Employment) 가 2014년 11월 발표한 연구보고서에 따르면, 유치원 보육교사 및 돌봄노동자들의 임금은 시간당 8.63달러에서 20.99달러 사이인 것으로 조사되었다. 주로 지역에 따라 나타나는 편차는, 이들 가운데 나이가 상대적으로 어린 영아를 주로 집에서 돌보는 돌봄노동자 임금은 물가상승률을 반영한 실질임금 기준으로 이 연구가 처음 시작된 1989년 당시 웨스트버지니아 주 평균 8.63달러, 매사추세츠 주 평균 12.47달러에 비해 1원이 하락한 것으로 나타났다. 면허를 가진 유치원이나, 공립유치원, 초등학교 부설 유치원에서 이보다 조금 나이가 많은 유아를 돌보는 보육교사들의 평균임금은 돌봄노동자들보다는 조금 더 높게 나타나 델라웨어 주 평균 11.57달러, 뉴욕시 평균 20.99달러인 것으로 집계되었다.

이 연구의 공저자인 데보라 필립스 조지타운대 교수는 전체적으로 돌봄노동자 및 보육교사들에 대한 임금이 낮은 것이 큰 문제점이며, 이들 사이의 임금격차도 사실상 비상식적인 수준이라고 지적했다. 차이가 있다면 유아들에게 말하는 방법을 가르치고, 독립성을 키워주는 교육에 대한 수요가 세 달 짜리 아이를 돌봐주는 돌봄서비스에 대한 수요보다 조금 더 많다는 것으로, 영아들이 받는 돌봄의 가치를 고려할 때, 유치원 교사들의 임금에 비해 영아 돌봄노동자의 임금이 지나치게 낮다는 것이다.

또한 영유아 교육에 대한 지식과 관심은 21세기

에 와 있는데, 교육을 담당하는 보육교사들에 대한 임금은 여전히 20세기에 머물러 있다고 지적했다. 유아기에 양질의 돌봄과 교육을 받게 되면 사회적, 감정적, 인지적 효과가 평생 동안 영향을 미치는 점을 고려할 때 영유아 교육을 위해 보다 더 유능하고 젊은 교사들이 필요한 시점이지만, 정작 유능한 청년들은 유치원 보육교사가 가난으로 가는 지름길이며, 그 임금으로는 대학 학자금 대출도 갚지 못한다며 기피한다는 것이다.

실제로 가장이 돌봄 · 보육 분야에서 일하는 경우, 많은 가정이 공공부조 사회복지에 의존하고 있는 것으로 파악되었다. 미네소타 주의 경우 이들 가정의 30%가, 뉴욕 주의 경우 이들 가운데 59%가 사회복지 혜택에 의존하는 것으로 나타났다.

또한 돌봄노동에 지불하는 임금이 높을수록 더 양질의 서비스를 제공받는 것으로 나타났다. 임금을 더 받는 교사들과 돌봄노동자들은 일을 그만두는 비율이 낮고, 다른 교육 및 훈련을 더 받을 수 있으며, 스트레스를 덜 받아 아이들에게 화를 내는 경향이 덜한 것으로 조사되었다.

저자는 이들 교사들과 돌봄노동자들의 임금을 적정 수준까지 인상하는 것이 영유아기에 양질의 교육과 투자를 보장할 수 있는 가장 효율적인 방법이라고 제시했다. 그러나 중산층 가정도 현재의 보육비 부담을 감당하기 쉽지 않은 상황이기 때문에 이들 교사들과 돌봄노동자의 임금이 단시간 내에 쉽게 오르지 않는 것으로 보이며, 특히 부모들 개인의 돈으로 더 높은 임금을 지급해 임금이 오르기



세계노동소식

는 쉽지 않을 것으로 파악된다.

- 출처: NPR, 2014년 11월 20일자, 'Why Working With Young Children Is (Still) A Dead-End Job'
<http://www.npr.org/blogs/>

ed/2014/11/20/364563452/why-working-with-young-children-is-still-a-dead-end-job

<http://www.irle.berkeley.edu/cscce/wp-content/uploads/2014/11/ReportFINAL.pdf>

유럽

독일 : 독일노총, 근로시간 관련 설문조사 결과

독일 노동조합총연맹(이하 DGB)이 독일 노동자의 근로시간 실태와 관련하여 진행한 설문조사 결과를 발표하였다. 그 결과에 따르면 다수의 독일 노동자들은 사용자가 요구하는 경우 시간외근로에 응하고 있는 것으로 나타났으며, 한 주당 평균 3.8시간을 시간외근로에 사용하고 있는 것으로 확인되었다.

약 5,800명의 근로자를 대상으로 진행된 올해의 'DGB 좋은 노동지수' 설문에서는 약 38%의 응답자가 사업장에서 계약상(협약상)의 근로시간이 준수되고 있다고 답하였다. 별도의 시간외근로가 없이 근무하고 있다고 응답한 비율도 약 41%에 달하였지만, 노동시장의 유연화와 함께 사용자가 시간외근로를 요구하는 경우 그에 응하고 있다고 응답한 비율이 59%로, 시간외근로가 없는 근로자의 비율보다 더 높은 비율을 나타냈다. 시간외근로를 하는 근로자 중 주당 시간외근로시간이 5시간 미만이라고 응답한 응답자는 35%로, 6시간에서 10시간(15%), 10시간 이상(9%)에 비해 높은 비율을 보였다. 그 결과 전체 응답 근로자의 평균 시간외근로시간은 3.8시간으로 나타나, 평균 실제 근로시간은 주 5일 기준으로 40시간 이하에서 유지되고 있는 것으로 나타났다. 하지만 정규직 근로계약을 맺고 있는 남성 근로자의 경우에는 주당 약 4.4시간의 시간외근로에 임하고 있는 것으로 나타났다.

설문조사의 대상이 된 전체 근로자의 계약상(협약상) 근로시간은 주당 35.1시간으로 나타났으나, 시간외근로시간을 포함한 실제 근로시간은 38.9시간이었다. 그러나 근로자가 원하는 희망 근로시간은 주당 34.7시간으로, 계약상(협약상) 근로시간보다 적은 근로시간을 원하는 것으로 나타났다.

1주 35시간 미만 근로하는 비정규직(시간제) 근로자의 경우, 근로시간에 있어서 정규직 근로자와는 다른 현황과 인식을 보여주고 있다. 즉 비정규직(시간제) 근로자의 계약상(협약상) 근로시간은 남성 23.9시간, 여성 22.8시간이었으나, 희망 근로시간은 남성 31.2시간, 여성 25.8시간으로, 더 많은 시간의 노동과 그에 따른 수입의 증가를 원하는 것으로 확인되었다. 이들의 실제 근로시간은 여성이 26.1시간, 남성이 29.2시간으로, 여성의 경우 약 3.3시간의 시간외근로를 하고 있는 것으로 나타나 전체 근로자의 주당 평균 시간외근로시간보다 약 0.5시간 적었으나, 남성의 경우에는 약 5.3시간의 시간외근로에 임하고 있는 것으로 나타나, 전체 근로자의 평균보다 더 장시간 시간외근로에 종사하는 것으로 확인되었다. 이들 비정규직(시간제) 근로자의 경우 희망 근로시간과 실제 근로시간의 차이가 크지 않고, 근로자 스스로 계약상(협약상) 근로시간보다는 더 많은 노동을 필요로 한다는 측면에서, 비정규직(시



간제) 근로자의 계약상(협약상) 근로시간 증가가 요구되는 상황이다.

반면 정규직(전일제) 근로자의 경우 비정규직(시간제) 근로자와는 다른 양상을 보이고 있다. 정규직(전일제) 근로자의 계약상(협약상) 근로시간의 경우 여성이 약 39.1시간, 남성이 약 39.9시간으로 약 0.8시간의 차이를 보이고 있으나, 실제 근로시간은 여성이 약 42.1시간, 남성은 약 44.3시간으로 약 2.2시간의 차이를 보이고 있어, 남성의 시간외근로가 더 장시간 이루어지고 있는 것으로 확인되었다. 그러나 이들의 희망 근로시간은 여성이 약 35.6시간, 남성이 약 38.8시간으로, 현재보다는 근로시간이 단축되기를 희망하는 것으로 나타났다.

독일의 경우 법정기준 근로시간보다 계약상(협약상) 근로시간이 더 낮게 운영되고 있는 관계로 시간외근로에 대한 임금의 할증과 같은 보상관계를 법에서 강제하고 있지 않다. 이러한 법적 상황에 의해 시간외근로에 응하고 있는 근로자들에게 시간외근로에 따른 경제적 이점이 없는 경우가 더 많이 발생하며, 사용자에게는 근로시간 단축에 대한 동인이 없는 것이 사실이다. 또한 약정된 근로시간의 잦은 변경은 근로자의 업무관련 스트레스가 증가하는 부

작용의 원인으로 지적되고 있다. 이에 따라 'DGB'의 위원장은 근로시간과 관련한 근로자들의 스트레스를 감소시키기 위한 노동정책의 필요성에 대해 역설하였다.

이번 설문조사의 결과에 대한 종합적인 평가에 따르면, 근로시간의 유연화가 사용자 측의 이익을 위해서만 요구되는 경우 근로자의 경제적인 이익보다 스트레스의 증가와 같은 부작용이 더 크게 나타나게 되지만, 경제적인 이익을 위해 더 많은 시간 노동을 원하는 비정규직(시간제) 근로자의 경우에는 계약상(협약상) 근로시간보다 유연한 근로시간의 운영이 필요하다는 사실이 확인되었다. 즉 근로조건 유연화에 대한 요구가 사용자 및 근로자 모두의 요구에 기초하여 이루어질 때 균형적인 근로조건 운영이 가능할 것으로 보인다.

- 출처: 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 12월 4일자, 'DGB-Umfrage: Deutsche wollen weniger arbeiten'
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/dgb-umfrage-mehrheit-der-arbeitnehmer-wuerde-germ-weniger-arbeiten-a-1006511.html>

독일 : 망명신청 난민 청소년에 대한 직업훈련 기회 확대

독일은 최근 주변국의 정세로 인하여 난민의 지위로 망명을 신청하는 사례가 증가하고 있다. 무분별한 난민의 유입에 대한 대책으로 추가적인 망명

을 불허하거나, 체류기간 연장을 거부하는 등 난민의 추가적인 유입을 억제하는 방향의 정책도 시행된 바 있다. 그러나 정치권에서 이들 난민 청소년으

로 하여금 점차 감소하는 독일의 직업훈련 신청자를 대신할 수 있도록 직업훈련 기회를 확대는 정책을 내놓았고, 재계는 해당 대책을 활성화할 수 있는 보충안을 주장하고 나섰다.

독일은 최근 몇 년간 노동시장을 안정적으로 유지해 나가고 있다. 전반적으로 유럽국가들이 불황과 청년실업으로 몸살을 앓고 있는 데 반해, 독일은 약 6% 수준의 실업률을 유지하며 고용관련 정책을 성공적으로 시행하고 있는 것으로 평가받고 있다. 하지만 직업훈련 고용시장의 활성화 방안과 관련해서 별도의 대책이 필요한 상황이다. 독일에서는 지난 2007년 직업훈련 일자리가 약 64만 5천 개까지 증가하였으나, 2009년 경제위기와 함께 약 58만 개로 감소한 이후 다시금 회복하지 못하고 있다. 지난 2013년에는 직업교육 일자리가 약 56만 개까지 감소하였으며, 신규 직업훈련계약 체결 건수도 약 53만 건으로 감소하는 등 직업훈련 고용시장이 점차 축소되는 모습을 보이고 있다.

직업훈련계약 미체결 건수(잔여 일자리)와 직업훈련 지원자 수의 변동 내역을 살펴보면, 직업훈련 고

용시장이 점차 위축되고 있는 추세의 원인에 대하여 단지 기업의 책임으로만 볼 수는 없는 상황이다. 즉 직업훈련 고용시장이 축소되고 있는 원인에는 직업훈련 지원자 수가 감소하고 있는 것도 주요한 원인이며, 이는 최근 증가한 대학 진학률과도 관련성을 맺고 있다는 것이다. 또한 직업훈련 직종의 선택에 있어서도 일부 인기 직종에 편향된 지원이 이루어지면서 직업훈련계약이 체결되지 못한 잔여 일자리 수와 함께 잔여 지원자 수도 동시에 증가하고 있는 상황이다. 지난 9월 말 집계된 2014년 직업훈련생 잔여 일자리의 수는 37,100개로 2013년에 비해 약 3,500여 건이나 증가하였다.

이러한 상황에서 독일 정부는 난민의 지위에 있는 망명신청 청소년에게 직업훈련기회를 제공하여 사회통합에도 기여하고 독일의 직업훈련 노동시장의 노동력 부족 현상도 해결하고자 하는 목적으로 정책의 시행을 발표하였다.

지난달 초 독일 상공회의소(DIHK)는 이와 같은 정책의 시행을 앞두고 이미 직업훈련을 받고 있는 망명신청자의 경우에는 국외로의 추방대상에서 제

〈직업훈련 고용시장 동향〉

| | 모집건수 | 지원자 | 체결건수 | 잔여 일자리 |
|------|---------|---------|---------|--------|
| 2007 | 644,244 | 658,545 | 625,885 | 18,359 |
| 2008 | 635,849 | 630,857 | 616,342 | 19,507 |
| 2009 | 581,562 | 579,793 | 564,307 | 17,255 |
| 2010 | 579,565 | 571,976 | 559,960 | 19,605 |
| 2011 | 599,069 | 580,724 | 569,380 | 29,689 |
| 2012 | 584,532 | 566,895 | 551,258 | 33,274 |
| 2013 | 564,248 | 551,748 | 530,714 | 33,534 |

자료 : Berufsbildungsbericht 2014.



외하는 정책을 병행하여 줄 것을 요구하였다. 만약 이러한 정책이 병행되지 않는다면 기업들이 망명신청자들에게 직업훈련 일자리를 제공하기 어려울 것이라고 독일 상공회의소 의장인 에릭 슈바이처(Eric Schweitzer)가 언론과의 인터뷰에서 주장하였다. 동시에 난민 청소년들에게도 직업훈련생을 찾고 있는 기업이나 단체에 적극적인 지원을 요구하였으며, 또한 정부에 대해 이들 망명신청자에 대한 신속한 행정처리도 당부하였다. 현재에는 독일에 망명을 신청한 경우 그에 대한 결정까지 평균 약 7개월이 소요되고 있으며, 이 기간은 망명신청자들에게는 물론이고 이들과 직업훈련계약을 체결한 기업에도 잠재적인 위험요소가 되고 있기 때문이다. 또한 그는 이들 난민 청소년들에게 직업훈련 일자리를 확대하기 위해 그들이 독일로 유입된 초기부터 어학교육을 활성화시켜야 한다는 의견을 밝혔다.

이와 같은 정책시행에 대해 수공업조합 위원장인 한스 페터 볼자이퍼(Hans Peter Wollseifer)도 직업훈련을 희망하는 난민 청소년에게 제한적이더라도 독일에 계속하여 체류할 수 있는 권리를 부여하여야 한다고 주장하였다. 그의 주장에 따르면, 이라크나 시리아에서 온 난민 중에는 높은 교육수준과 실무적인 능력을 갖춘 이들도 상당수 존재하고 있어 이들을 활용하여야 한다는 것이다. 현재 다수의 수공업 사업장에서 교육생의 일자리가 공석인 상태로, 약 8만여 개의 일자리가 남아 있는 상황이며, 5개 중 하나의 사업장은 직업훈련생 지원자가 하나도 없는

상황이다.

이와 같이 독일 정부를 비롯하여 기업 및 재계는 직업교육에 기초한 인력 양성에 적극적인 태도를 견지하고 있다. 독일에 유입되는 난민 대부분이 경제적인 곤궁으로 인하여 사회보장급여에 의존해 생활을 유지하고 있는 현재 상황에 비추어보면 오히려 고용시장에 이들이 진입할 수 있도록 적극적인 정책을 실시하는 것이 사회통합의 측면이나 경제적인 측면에서 모두 도움이 될 수 있을 것으로 판단한 것이다. 과연 재계의 요구를 정부가 받아들여 직업훈련에 임하고 있는 망명신청자에게는 독일에서 안정적으로 체류할 수 있도록 정책적인 지원을 할 것 인지는 좀 더 지켜봐야 할 것이다.

- 출처: 1) 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 12월 1일자, 'Integration: Wirtschaft fordert Abschiebeschutz für asylsuchende Azubis'
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/integration-dihk-fordert-abschiebeschutz-fuer-asylsuchende-azubis-a-1005908.html>
- 2) 슈피겔(Spiegel)지, 2014년 12월 27일자, 'Azubi-Mangel: Handwerk will Bleiberecht für Flüchtlinge'
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/asyl-handwerk-will-bleiberecht-fuer-azubi-fluechtlinge-a-1010398.html>

영국 : 영국인, 연금 부족으로 65세 이상까지 일해야

한 여론조사 결과에 따르면 대부분의 영국 근로자들이 65세 이후에도 일할 것으로 전망되었다. 카스 경영대학(Cass Business School)은 연금 자문회사인 에이온 휴이트(Aon Hewitt)와의 공동 연구에서 연금 가입자의 42%가 66~70세 사이에 은퇴할 예정이며 13%는 71세 이후에도 일할 것으로 예상했다. 또한 이 연구 결과에 따르면 50명 가운데 한 명은 결코 퇴직하지 않을 것이라고 응답한 것으로 나타났다.

전문가들은 수백만의 영국인들이 노후 저축을 충분히 하고 있지 못하다는 점을 지속적으로 경고했다. 연구 결과의 추정치는 '저축 격차'의 규모에 따라 다르게 나타났다. 퇴직금 제도나 확정급여형(DB) 제도의 대규모 폐지가 이와 같은 문제를 악화시켰다. 현재 점점 더 많은 수의 연금 가입자들이 투자 수입에 따라 최종 급여액이 달라지는 확정기여형(DC) 제도에 의존하고 있다.

정부는 직장퇴직연금 '자동가입(auto-enrolment)' 프로그램을 통해 노후 저축 부족 문제를 해결하고자 하고 있다. 카스경영대학의 앤드류 클레어(Andrew Clare) 교수는 "사용자 지원 확정기여형 제도에 가입된 사람들이 21세기형 연금의 가혹한 현실에 직면하고 있다"며 "65세 이후에도 일하겠다고 하는 사람들이 65세 이전에 퇴직하겠다고 하는 사람보다 점점 더 많아지고 있다"고 밝혔다. 또한 그는 "영국인들은 조기퇴직의 '황금세대'에 이별을 고하고, 많은 이들이 65세 이후의 근로를 새로운 규범으로 받아들이고 있다"고 언급했다.

국민연금 수급연령은 2020년에 66세, 2026~28년

사이에 67세, 2036년에는 68세까지 증가할 예정이고, 이후에는 연합정부가 세운 계획하에 기대수명과 함께 상승할 예정이기 때문에 젊은 영국인들은 국민연금 수급을 위해 더 많은 시간을 기다려야 한다. 개인연금 수급개시연령 역시 2026~28년 사이에 57세까지 상승할 예정이다. 이에 따르면 지금 10대들은 최소 60세까지는 개인연금을 수급할 수 없으며 70세까지 국민연금을 수급할 수 없다.

카스경영대학의 보고서에 따르면, 대부분의 근로자들이 급여의 절반에 못 미치는 연금을 받을 것으로 예상했다. 거의 절반에 가까운 응답자가 급여의 21%에서 50%를 받을 것으로 예상된다고 응답했다. 케빈 웨스브룸(Kevin Wesbroom) 에이온 휴이트 사장은 "예상 연금 수준과 관련해 근로자들 사이에 새로운 현실이 존재한다"며 "사적부문 확정기여형 가입자들은 더 이상 은퇴 전 수입의 3분의 2에 해당하는 연금을 기대할 수 없다"고 말했다.

한편 응답자의 3분의 1은 근로시간을 점차적으로 줄이면서 서서히 단계적으로 은퇴할 예정이라고 밝혔다. 또한 해당 여론조사는 확정기여형 연금 가입자들이 퇴직 후 생활을 위해 다른 대안에 의지하고 있다는 점을 발견했다. 즉 조사결과 39%의 응답자는 개인종합자산관리계좌(individual savings account: ISA)를 이용하고 있고, 19%는 부동산 축소를 계획의 일부로 염두해 두고 있는 것으로 나타났다.

연금부 각료인 스티브 웹(Steve Webb)은 12월 7일, 텔레그래프와의 인터뷰에서 "고령근로자들은 성실하고 신뢰할 수 있으며 시간도 잘 지킨다"며 "기



업은 연령차별을 금지하고 더 많은 고령근로자들을 고용해야 한다”고 말했다. 또한 그는 “50세 이상의 근로자를 직장으로 돌려보내는 새로운 예비 제도에 120만 파운드가 할당될 것”이라고 덧붙였다.

• 출처: 텔레그래프(the Telegraph), 2014년 12월 8일자, ‘Small pensions leave Britons resigned

to working beyond 65’

<http://www.telegraph.co.uk/finance/personalfinance/pensions/11279476/Small-pensions-leaves-Britons-resigned-to-working-beyond-65.html>

영국 : 보수당, 공공부문 파업 제한 선언

영국 보수당은 올해 총선에서 보수당이 승리할 경우 ‘주요’ 공공부문에서의 파업이 어려워질 것이라고 발표했다. 현재는 투표자의 다수가 지지하면 파업이 가능하다. 그러나 보수당의 해당 계획에 따르면, 보건, 교통, 소방, 학교 부문 파업은 관련 노조원 40%의 지지가 있어야 가능하다. 그동안 보수당은 최소 50%의 파업 투표율을 제안해 왔으며, 이에 대해 노조들은 ‘반민주적’이라고 비판했다. 보수당은 또 파업 근로자의 대체인력 투입 금지를 종결하고 파업 투표 후 3개월 시간 제한을 도입하며 피켓 시위를 제한할 계획이다. 이들 조치는 보수당의 5월 총선 공약에 포함될 예정이다.

패트릭 맥로린(Patrick McLoughlin) 교통장관은 BBC 라디오 4 프로그램 ‘투데이’에 출연하여 1월 13일에 있을 런던 버스 파업은 투표 자격을 가진 사람의 16%만이 투표에 참여한 “터무니없는 파업 선언”이라며 “파업은 정치적인 노조 지도자들에 의해서 선언되어서는 안 되며 훨씬 더 많은 노조원들의 지지를 얻은 후에 이루어져야 한다”고 말했다. 그러

나 프랜시스 오그레이디(Frances O’Grady) 영국 노동조합회의(Trades Union Congress: TUC) 의장은 온라인 투표를 도입함으로써 파업 투표뿐만 아니라 다른 종류의 투표 역시 안전하고 안정적으로 향상되어야 한다고 주장하면서, 현재는 우편 투표 결과만으로 파업을 선언할 수 있어 투표하지 말라는 것과 다름없다고 꼬집었다. 오그레이디는 맥로린 장관이 해당 제안에 대해 좀 더 논의해 보겠다고 답신을 주었지만 정부는 계속해서 이 제안에 대해 반대하고 있다고 말했다. 유나이티드(Unite)의 렌 맥클루스키(Len McCluskey) 노조위원장은 보수당이 제안한 조치들은 “사기저하를 초래하게 될 것”이라고 말하면서 “분쟁을 해결할 수 있는 방법은 위협이나 법을 통한 침묵의 강요가 아니라 협상이다”고 덧붙였다.

연금과 퇴직 연령의 변화뿐 아니라 공공부문 급여 상승 한도 1% 제한 문제로 정부 각료들과 노조들이 끊임없이 충돌해 왔다. 지난 여름 수만 명의 전국 공공부문 근로자들이 파업에 참여하자 데이비드 카메론(David Cameron) 총리는 “법률 제정이 필요한 시

접"이라고 말했다. 맥로린 장관은 노조가 "깊은 역사를 가진 중요한 조직"이라고 말하면서도 "소수의 노조원들이 투표한 사안을 가지고 정치적인 노조 지도자들이 나라 전체를 궁지로 몰아넣을 수 있는 것은 잘못이며, 이는 수백만 명을 고통받게 하고 우리 경제에도 부담을 준다"고 덧붙였다. 그는 보수당 집권 첫 번째 회기에 도입될 조치들이 노조 파업의 "정당성을 높일 것"이라며 "노조의 권리는 주요 공공서비스에 의존하고 있는 근면한 납세자의 권리와 균형이 맞아야 한다"고 말했다.

영국 노동조합회의는 앞서 최소 투표참여율 도입이 노조의 힘을 크게 약화시키게 될 것이라고 지적했다. 노동당은 보수당의 해당 계획에 대해 "대단히 위험한 것"이라고 비판했다. 데이브 프렌티스(Dave Prentis) 유니슨(Unision) 노조위원장은 제안된 조치

들이 "공공부문 파업을 사실상 불가능하게" 할 것이며 "공공부문 근로자에게는 불리하고 정부와 사용자에게는 유리한 방향으로 작용하게 될 것"이라며 "영국은 이미 엄격한 파업 관련법을 가지고 있으며 이를 더 엄격하게 만들 필요는 없다"고 덧붙였다. 폴 케니(Paul Kenny) GMB 노조위원장은 "2010년 선거에서 선출된 650명 의원 중 단 16명만이 자신의 선거구에서 40%의 지지를 얻었다"고 말하며 "보수당 303명 의원 중 단 15명만이 해당 수준의 지지를 얻었는데, 40%의 지지를 받지 못하고도 정부를 구성하는 데 주저하지 않았다"고 지적했다.

- 출처: BBC 뉴스, 2015년 1월 10일자, 'Conservatives pledge public sector strike curbs'
<http://www.bbc.co.uk/news/uk-politics-30747185>

스웨덴 : 보건복지 요원 및 교원 인력부족 문제 지속될 전망

스웨덴 통계청이 발표한 2014년 노동력 지수에 의하면 스웨덴은 앞으로 몇 년간 간호원, 유치원 교사, 특수 교사 및 자연과학 전공 교사의 인력이 계속 부족할 것으로 전망된다.

노동력지수는 대학 교육을 필요로 하는 71개의 직업에 대해 직업의 현재 상황과 미래 전망을 알려주는 것인데 이런 노동력 지수는 통계청이 수천 명의 공공 및 민간 부문에 근무하는 인사책임자들을 대상으로 보낸 설문조사를 바탕으로 산출된다.

인사책임자들의 답변에 의하면 작년과 비교할

때 대학 졸업장을 바로 취득한 전문인력이 지난해와 비교할 때 많이 부족하다고 한다. 전체 71개의 직업 중 인력이 부족한 직업의 수는 27개에 달하는데 2013년의 경우는 18개에 달했다고 한다.

금년에 새롭게 인력부족을 경험하는 직업으로는 초등학교 저학년 담당 교사이며 또한 노동력지수가 발표된 이후 처음으로 치과전문 간호원의 수도 부족한 상황이다.

노동수요보다 노동공급이 많은 직업으로는 저널리스트, 사회과학 전공자, 그리고 새롭게 자격증을



취득한 수의사와 인사전문가이다.

스웨덴의 국영고용센터는 앞으로 2년간 약 10만 5천 개의 일자리가 늘어날 것으로 전망하고 있는데 같은 기간 동안에 공급될 노동인구는 9만 4천 명으로 예상된다.

국영고용센터는 2015년에 실업률이 현재 8%에서 7.9%로 내려갈 것이며, 2016년에는 7.7%로 내려갈 것으로 전망하고 있다. 또한 신규 일자리는 서비스업에서 많이 창출될 것으로 예상하며 대부분의 일자리는 공공부문에서 창출될 것으로 보고 있다.

국영고용센터는 노동력의 증가가 거의 전부 이민

자들 사이에 이루어질 것이며 대부분의 고용인구 증가도 또한 이민자들 사이에 이루어질 것으로 보고 있다.

노동인구의 증가는 전국적으로 늘어날 것으로 예상되지만, 특히 3곳의 대도시 및 주변 지역을 둘러싸고 이루어질 것으로 전망됨에 따라 전체 인구 및 노동인구 증가가 낮은 중소도시는 지방자치제 운영에 어려움이 초래될 것이다.

• 출처: 스웨덴 통계청(SCB), 2014년 12월 11일자, 'Arbetskraftbarometern 2014'

스웨덴 : 근로자들의 공허노동(Empty Labor)

최근 발표된 룬드대학교(Lund University) 사회학과 롤란드 폴센(Roland Paulsen)의 연구 결과에 따르면, 스웨덴 근로자들이 여가 활동(인터넷 서핑, 휴가 예약, 인터넷 메신저 사용 등)을 목적으로 하루 평균 2시간가량 업무용 컴퓨터를 사용하는 것으로 나타났다. 연구를 위해 폴센은 43명의 근로자를 대상으로 인터뷰를 실시했는데 업무 시간 중 절반 혹은 그 이상을 사적인 용도로 사용한다는 극단적인 사례도 있었다. 폴센은 이 시간을 '공허노동(Empty Labor)', 혹은 '조직비행(organizational misbehavior)'이라고 지칭하였고 이에 관한 서적 'Empty Labor: Idleness and Workplace Resistance'을 출간하여 최근 세간의 많은 주목을 받고 있다.

현대 사회에서 근로자 대다수가 본인의 업무 강도

와 그로 인한 스트레스에 대해 불만을 표출하고 있는 상황과 직장에서의 강한 업무 강도로 인하여 근로자들이 얼마나 많은 스트레스를 받는지에 대한 최신 논문과 보고서들을 생각해볼 때, 회사 내에 이런 공허노동이 만연하다는 사실 자체는 상당히 흥미롭고 주목할 만한 일이라 할 수 있다고 폴센은 인터뷰를 통해 밝혔다.

그렇다면 근로자들은 왜 공허노동에 빠지게 되는 것일까? 폴센은 TT 통신사(TT Nyhetsbyran)와의 인터뷰를 통해 그 이유는 가지각색이지만 대체로 근로자들이 그들의 업무를 의미 없고 지루한 일이라고 여기기 때문이라 답변했다. 그의 연구 결과에 따르면 인터뷰 대상자들 중 몇몇은 본인의 업무가 개인의 욕구뿐 아니라 회사의 요구 역시 충족시켜주

지 못할 때가 있다며 회사 혹은 부서장들을 대상으로 불만을 토로해 본 경험이 있다고 밝혔다. 또한 일부 근로자들은 근무시간 중 일정 시간을 사적인 용도로 사용하는 것을 임금 근로의 일부로서 당연시 여기기도 하는 것으로 나타났다. 또한 공허노동은 저임금 노동자보다 자기업무에 자율성을 갖고 있는 전문직에게 더 많이 나타나는 편인데 저임금 노동자의 경우, 고용주가 작업 현장을 강력하게 감시를 하는 경향이 있기 때문에 근무시간 중 태만 행위를 하는 것이 쉽지 않은 것으로 나타났다.

고용주가 공허노동을 어떻게 다루어야 하는가에 대해서 폴센은 고용주들이 각각의 직무에 대한 정

확한 이해가 부족하고 업무에 필요한 시간이나 노력을 파악하기 쉽지 않기 때문에 그들이 직접 노동 과정에 참여하지 않는 이상은 이 공허노동에 대해서 인지하고 해결하기는 어려울 것이라 밝혔다. 그리고 그는 강력한 관리 감독 혹은 인터넷 사용 조회 같은 방식들이 공허노동을 축소시키며 근로자들의 업무 성과를 향상시킨다고 해도 이것이 최선의 해결책이라고 생각하지는 않는다고 밝혔다.

- 출처: The Local, 2015년 1월 6일자, 'Swedes 'slack off' for two hours each work days'
<http://www.thelocal.se/20150106/swedes-slack-off-for-two-hours-each-day>



아시아

일본 : 비정규직으로 근무하는 포스트 닥터, 전국에 16,000명 넘어

박사학위를 취득했음에도 불구하고 계약 기한이 지나면 실직하는 ‘포스트 닥터’의 수가 증가함에 따라, 장래에 대한 불안을 고려해 박사과정에 진학하지 않는 학생이 증가하고 있다. 일본 정부는 최첨단 연구를 실시하는 인재를 육성하기 위해, 지난 1996년도 대학 등에 인건비를 보조해주며 박사학위를 취득한 연구원의 임시고용을 장려하는 ‘포스트 닥터 등 1만 명 지원 계획’을 발표했다.

사업기간 5년 이내에 연구기관이나 기업이 고용을 확대할 것으로 기대했지만, 당시 약 4천 명이었던 포스트 닥터는 2012년도에는 1만 6,170명까지 증가한 반면, 대학이나 기업의 채용은 증가하지 않은 상황이다. 또한 포스트 닥터의 고연령화도 진행되어, 현재 35세 이상 포스트 닥터의 비율은 약 40%를 차지하고 있다.

불안정한 고용이나 대우를 둘러싼 불안은 학생들의 박사과정 비진학으로 연결되고 있다. 2014년도에 박사과정에 진학한 학생은 1만 5,418명으로, 10년 전에 비해 14%나 감소하였다.

전국대학원생협의회가 올해 6월에서 8월 사이에 석사과정을 포함한 대학원생(응답자 986명)을 대상으로 실시한 조사 결과에 의하면, 장래의 불안사항으로 응답자의 55%가 ‘취직’을, 또한 응답자의 44%가 ‘인생 설계’를 선택한 것으로 나타났다.

각 대학은 포스트 닥터 등의 취직 지원을 위해 노력하고 있는데, 예를 들어 홋카이도대학은 취직을 희망하는 대학원생이나 포스트 닥터가 등록하는 데이터베이스를 2011년에 정비하고 연 3회 민간기업이 참가하는 이벤트를 개최하고 있다. 그 결과 2014년 봄에는 32명이 취직하는 성과를 거두었다. 그러나 이러한 대책에 대한 일본 정부의 보조금 지급은 2015년도에 종료하게 되어 향후 추가적인 지원책이 요구되고 있는 상황이다.

- 출처: 일본경제신문주간 43페이지, 2014년 12월 8일자, ‘若き博士、雇用不安、非正規で働く「ポストク」1.6万人超、「打ち込める環境ほしい」’

일본 : 주요 인재파견회사의 2013년도 수입 2.9% 증가, 90% 이상이 흑자

데이코쿠 데이터뱅크가 정리한 주요 인재파견 회사에 대한 동향 조사에 의하면, 주요 104개 사의 2013년도 연수입 총액은 전년도에 비해 2.9% 증가한 2조 455억 5,800만 엔에 이르는 것으로 나타났다. 또한 손익이 판명된 96개 사의 90% 이상이 흑자를 기록했다. 인재파견업은 리먼쇼크 이후 시장규모가 축소됐지만, 최근 들어 산업구조나 취업의식이 변화함에 따라 수요가 높아지고 있어 주요 파견기업의 경영 안정으로 이어지고 있다.

주요 104개 사의 2010년도부터 2013년도의 연수입 추이를 보면, 50개 사(48.1%)의 수입이 3분기 연속해서 증가한 것으로 나타났다. 이를 바탕으로 이들 회사들이 2008년의 리먼 쇼크의 영향으로 한때 침체했지만, 2011년도 이후부터는 회복 기조에 있다고 할 수 있다. 그러나 2013년도의 수입은 아직 2008년도 이전의 수입에 달하지 못하고 있는 상황이다.

손익이 판명된 96개 사 중 96.9%에 해당하는 93개

사가 흑자 결산을 하였는데, 손익의 추이를 보면 95개 사 중 82개 사가 3분기 연속해서 흑자인 반면, 3분기 연속해서 적자인 회사는 없는 것으로 나타났다.

향후, 저출산 고령화의 진행에 의해, 외식이나 소매, 서비스, 의료, 개호 분야의 인재 확보가 어려워질 것으로 예상됨에 따라 인재파견업에 대한 수요는 한층 더 높아질 것으로 예상되고 있다. 한편 결원 보충에 의한 채용이 중심인 중소파견기업 등의 경우에는 채용 경비에 대한 부담 증가가 우려되고 있다.

데이코쿠 데이터뱅크는 “주요 회사의 대부분이 안정적인 경영을 유지하고 있지만, 소규모 사업자는 계속해서 도산을 하고 있는 상황으로, 대기업과 소규모 사업자 간의 경영 양극화가 선명하게 나타나고 있다”라고 지적하였다.

- 출처: 닛케이MJ(유통신문), 2014년 12월 19일자, '主要人材派遣の13年度収入、2.9%増、9割超が黒字'

일본 : 경제 선순환 지속을 위한 노사정 합의

일본 노사정은 12월 16일 이른바 노사정 합의로써 '지속적인 경제구조 선순환을 향한 노사정의 노력에 관하여'를 발표하였다. 합의의 내용은 다음과 같다.

첫째, 노사정은 2013년 노사정 합의에 이어 지속적으로 임금 인상을 위한 노력, 중소기업·소규모

사업체에 대한 지원 노력, 비정규직의 경력 향상·처우 개선을 위한 노력, 그리고 생산성 향상과 인재육성을 위한 노력을 계속함과 동시에 진척 상황을 점검한다.

둘째, 임금 인상 등으로 지속적인 경제구조의 선순환 확립이다. 기업 이익의 확대가 임금 인상, 소비



의 확대라고 하는 선순환을 지속하고, 확실한 디플레이션 극복과 기업의 이익 확대를 통하여 내년 춘투 시 임금 인상이나 설비투자로 이어나갈 필요가 있다. 이를 위해 정부가 그러한 분위기를 조성하고, 경영계는 임금 인상에 최대한 노력함과 동시에, 부품 납품 기업 등 거래처의 재료비 인상 등을 감안한 단가 설정이나 지원·협력에 종합적인 노력을 기울인다.

셋째, 임금체계에 있어서 개별 기업의 노사는 충분히 협의하여 각 기업의 실정에 맞는 개편을 해 나간다. 정부는 자녀 양육지원을 통하여 저출산 대책에 힘을 쏟고, 노사는 업무 내용, 역할, 공헌도를 중시한 임금체계로 개편한다. 자녀 양육 세대에 배분을 강화하는 방향으로 임금체계를 개편해 나가는 것은 이를 위한 하나의 선택지이다. 또한 청년층에 대해서는 숙련 습득기간을 감안하여 안정적으로 승급하도록 하고, 축적한 능력을 발휘하여 부가가치를 창출할 것으로 기대되는 연령층에는 개인의 업무 내용, 역할, 공헌도를 중시하여 승급시키는 것도 생각해 볼 수 있다.

넷째, 서비스업 등의 생산성 향상이다. 지속적인 임금 상승을 실현하기 위해서는 노동의 부가가치 생산성 향상이 불가피하다. 특히 고용의 70% 이상을 점하는 서비스업의 생산성이 증가하고 있지 않다. 따라서 경기회복으로 노동력이 부족한 지금이야말로 서비스업에서 생산성을 높여 비정규직 근로자들의 의욕과 능력에 따라 처우 개선이나 정규직화를 꾀하는 등 임금을 인상할 수 있는 환경을 만드는 것이 가능하다. 노사가 협력하여 그러한 노력을 하기로 한다.

다섯째, 휴가와 근로형태의 개혁이다. 휴가는 인생을 최적화하는 수단이다. 4일 이상 연휴 취득 촉진 등으로 장시간 노동을 시정하는 의식 개혁을 추진하고, 개인의 창의성을 발휘하는 다양한 근로형태를 인정한다. 노사는 각 지역이나 일에 따라 근로자 개개인의 시간을 풍요롭게 하는 근로형태를 논의하여, 일 가정 양립 실현으로 이어지도록 한다.

여섯째, 전문적인 인재 환류 원활화의 추진이다. 지역의 중소기업은 후계자, 경영의 핵심 인재가 부족하다. 한편 풍부한 경험을 갖고 있는 대기업 중고령층의 일부는 전직 의향을 갖고 있지만 실제 전직하지 못해 충분히 능력을 발휘하고 있지 못한 상황이다. 이러한 인재가 해당 지역에 가서 능력을 발휘할 수 있는 틀이 필요하다. 이를 위해 직업능력개발을 추진함과 동시에 도시권에서 지방으로 원활한 인재환류가 이루어지도록 민간의 힘을 활용하여 도시의 전문가 인재 발굴과 상담 창구 정비 등을 통하여 지역의 중소기업을 지원한다.

일곱째, 여성이 일하기 쉬운 제도로 개편한다. 여성이 일함으로써 세대소득이 지속적으로 상승할 수 있도록 세제나 사회보장제도를 개편한다. 배우자 수당의 변경에 대해서도 공공부문의 검토에 맞춰 민간 노사가 함께 검토한다.

이상이 노사정 합의의 내용이다. 이러한 합의 내용이 3월 춘투의 임금협상에 어느 정도 영향을 미칠 수 있을지 주목된다.

• 출처: 내각부 홈페이지, <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seirousi/26torikumi.pdf>